

**KORELASI ANTARA EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI MENGAJAR
DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN GAYAMSARI
KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Disusun oleh:

Nayla Nur Aulia

1607016053

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nayla Nur Aulia

NIM : 1607016053

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Korelasi Antara Efiasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka

Semarang, 3 Juli 2023



Navla Nur Aulia

NIM. 1607016053.

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : "KORELASI ANTAR EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI MENGAJAR DENGAN
KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN GAYAMSARI KOTA SEMARANG"

Nama : Nayla Nur Aulia

NIM : 1607016053

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN
Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam
Ilmu Psikologi.

Semarang, 20 Juli 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I


Dr. Widiastuti, M.Ag
NIP. 197503192009012003

Penguji II

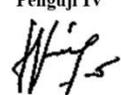

Lainatul Muzkiyevah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198805032016012901

Penguji III


Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si
NIP. -



Penguji IV


Wening Wihartati, S.Psi., M.Si
NIP. 197711022006042004

Pembimbing I


Lainatul Muzkiyevah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198805032016012901

Pembimbing II


Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 197502052006042003

PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : KORELASI ANTARA EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI MENGAJAR DENGAN
KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN GAYAMSARI KOTA SEMARANG
Nama : Nayla Nur Aulia
NIM : 1607016053
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Lainatul Mudzkiyyah., S.Psi, M.Psi, Psikolog
NIP 198805032016012901

Semarang, 26 Juni 2023
Yang bersangkutan

Nayla Nur Aulia
NIM 1607016053

PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : KORELASI ANTARA EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI MENGAJAR DENGAN
KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN GAYAMSARI
Nama : Nayla Nur Aulia
NIM : 1607016053
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Hj. Siti Hikmah, S.Pd. M.Si
NIP 197502052006042003

Semarang, 26 Juni 2023

Yang bersangkutan

Nayla Nur Aulia
NIM 1607016053

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiv
MOTTO	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat teoritis	7
2. Manfaat praktis.....	7
D. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	11

A. Kinerja Guru	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Aspek Kinerja.....	12
3. Faktor-faktor Kinerja	13
4. Indikator Kinerja	15
B. Motivasi Mengajar Guru.....	17
1. Pengertian Motivasi	17
2. Pengertian Mengajar	18
3. Pengertian Motivasi Mengajar	19
4. Fungsi Motivasi.....	20
5. Aspek - aspek Motivasi Mengajar.....	21
6. Faktor - faktor motivasi mengajar.....	22
C. Efikasi Diri.....	24
1. Pengertian Efikasi Diri	24
2. Aspek- aspek Efikasi diri Guru	25
3. Faktor- faktor Efikasi Diri.....	26
D. Korelasi antara Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru	28
E. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
1. Variable Penelitian	33

2. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan waktu riset.....	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
3. Teknik Sampling.....	36
E. Teknik PengumpulanData.....	37
1. Skala Motivasi Mengajar	38
2. Skala Efikasi Diri Guru	40
F. Validitas dan Reliabilitas	41
1. Validitas	41
2. Reliabilitas	42
3. Hasil Uji Validitas	43
a. Efikasi Diri.....	43
b. Motivasi Mengajar.....	45
4. Hasil Uji Reliabilitas	46
a. Efikasi Diri.....	46
b. Motivasi Mengajar.....	47
G. Teknik AnalisisData	47
1. Uji Asumsi	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linearitas	48
2. Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50

1. Pelaksanaan Penelitian	50
2. Deskripsi Data	50
3. Kategori Variabel Penelitian	53
B. Hasil Uji Asumsi	54
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Linearitas	55
C. Hasil Analisis Data	57
1. Uji Hipotesis Pertama	57
2. Uji Hipotesis Kedua	58
3. Uji Hipotesis Ketiga	59
D. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	xix
LAMPIRAN	xxii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	lxvii

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data jumlah keseluruhan jumlah populasi	36
Tabel 3.2 Interpretasi Indeks Penilaian Kinerja Guru	32
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Skor Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Efikasi Diri.....	39
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Mengajar	40
Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala Efikasi Diri (Setelah <i>Try Out</i>)	44
Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Mengajar(Setelah <i>Try Out</i>)	45
Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Efikasi Diri Saat Aitem Gugur	46
Tabel 3.9 Reliabilitas Skala Efikasi Diri Setelah Aitem Valid	46
Tabel 3.10 Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Saat Aitem Gugur	47
Tabel 3.11 Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Setelah Aitem Valid.....	47
Tabel 3.12 Interpretasi Tingkat Hubungan.....	49
Tabel 4.1 Distribusi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.2 Distribusi subjek penelitian berdasarkan usia	50
Tabel 4.3 Jumlah lembaga KB – TK di Kecamatan Gayamsari	51
Tabel 4.4 Distribusi subjek penelitian berdasarkan lembaga sekolah	51
Tabel 4.5 Distribusi subjek penelitian berdasarkan progress PMM.....	51
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian	51
Tabel 4.7 Rumus Interval	53
Tabel 4.8 Kategorisasi Data Penelitian	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Guru dengan Variabel Efikasi Diri	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Guru dengan	

Variabel Motivasi Mengajar	56
Tabel 4.12 Kesimpulan hasil uji linieritas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Kedua	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Aitem Skala Penelitian	xxii
Lampiran 1.1 Kisi-kisi Aitem Skala Efikasi Diri Sebelum <i>Try Out</i>	xxii
Lampiran 1.2 Kisi-kisi Aitem Skala Efikasi Diri Setelah <i>Try Out</i>	xxvi
Lampiran 1.3 Kisi-kisi Aitem Skala Motivasi Mengajar Sebelum <i>Try Out</i>	xxx
Lampiran 1.4 Kisi-kisi Aitem Skala Motivasi Mengajar Setelah <i>Try Out</i>	xxxii
Lampiran 2 Skala Penelitian Sebelum <i>Try Out</i>	xxxiv
Lampiran 2.1 Skala Efikasi Diri Sebelum <i>Try Out</i>	xxxiv
Lampiran 2.2 Skala Motivasi Mengajar Sebelum <i>Try Out</i>	xxxviii
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Penelitian	xl
Lampiran 3.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri Saat Aitem Gugur	xl
Lampiran 3.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri Setelah Aitem Valid	xli
Lampiran 3.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Saat Aitem Gugur	xliii
Lampiran 3.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Setelah Aitem Valid.....	xlii
Lampiran 4 Lembar Persetujuan Kesiediaan Menjadi Responden	xliv
Lampiran 5 Skala Penelitian	l
Lampiran 6 Uji Deskriptif	lvi
Lampiran 6.1 Perhitungan Skor Kategori Efikasi Diri.....	lvi
Lampiran 6.2 Perhitungan Skor Kategori Motivasi Mengajar	lvi
Lampiran 7 Hasil Output Uji Asumsi & Uji Hipotesis	lvii
Lampiran 7.1 Uji Normalitas	lvii

Lampiran 7.2 Uji Linearitas Variabel Kinerja dengan Variabel Efikasi Diri	lvii
Lampiran 7.3 Hasil Output Uji Linearitas Variabel Kinerja dengan Variabel Motivasi Mengajar	lvii
Lampiran 7.4 Hasil Output Uji Hipotesis Pertama	lvii
Lampiran 7.5 Hasil Output Uji Hipotesis Kedua	lvii
Lampiran 7.6 Hasil Output Uji Hipotesis Ketiga	lvii
Lampiran 8 Tabulasi Data	lx
Lampiran 9 Dokumentasi Kinerja Guru	lxi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin.

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Korelasi antara Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang”.Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Psikologi (S. Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

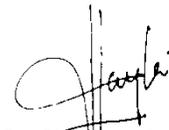
Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dalam peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Wening Wihartati, S. Psi, M. Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi.
4. Ibu Dr. Nikmah Rahmawati, M. Psi, Psikolog selaku Sekretaris Prodi Psikologi sekaligus dosen penguji munaqosah
5. Ibu Lainatul Mudzkiyyah, S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Siti Hikmah, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A. dan Ibu Lucky Ade Sessiani, M. Psi, Psikolog selaku dosen penguji komprehensif

7. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis.
8. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.
9. Kepada seluruh pihak guru PAUD di Kecamatan Gayamsari yang telah berkenan membantu dan menjadi subjek penelitian penulis.

Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun.

Semarang, 3 Juli 2023



Nayla Nur Aulia

NIM. 1607016053

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua penulis yang selalu mendukung, mendoakan dan selalu memberikan semangat sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
2. Kepada diri peneliti pribadi, terima kasih sudah berjuang sejauh ini, terima kasih untuk tidak mudah menyerah dengan keadaan. Apa yang telah diusahakan selama ini akhirnya selesai.
3. Kepada teman-teman Prodi Psikologi Angkatan 2016, yang telah kebersamai penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
4. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 3 Juli 2023



Nayla Nur Aulia

NIM. 1607016053

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ ٦

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”.

QS. Al-Insyirah: 5-6.

**KORELASI ANTARA EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI MENGAJAR
DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN GAYAMSARI**

ABSTRACT

The existence of the Semarang mayor's regulation Number 79 of 2020 article 1 concerning Compulsory 1 (one) Year Pre-Elementary Early Childhood Education expects that children aged 0-6 years can develop optimally with the stages of child development and growth both through formal / non-formal education. The success of achieving these goals depends on the capabilities of human resources, namely educators or teachers, the success of a teacher can be seen from his performance. Performance factors in individual aspects include self-efficacy and motivation to teach PAUD teachers. Therefore, this study aims to empirically test the correlation between self-efficacy and motivation to teach with the performance of PAUD teachers in Gayamsari District, Semarang. This study uses a quantitative approach with a correlational type. The sample in this study were 97 PAUD (KB-TK) teachers in Gayamsari District, Semarang. Measuring tools used, namely documentation and self-efficacy scale, teaching motivation scale. Then the data analysis technique used was multiple correlation techniques using SPSS version 21 for windows. The results of this study indicate a correlation between self-efficacy and motivation to teach with the performance of PAUD teachers in Gayamsari District, Semarang with a significance of $0.00 < 0.05$ and a coefficient value of 0.554. For future researchers who have an interest in the same topic, it is hoped that it will further expand the discussion, grammar, and other variables that affect teacher performance.

Keywords: self-efficacy, motivation to teach, teacher performance.

ABSTRAK

Adanya peraturan walikota Semarang Nomor 79 Tahun 2020 pasal 1 tentang Pendidikan Anak Usia Dini Wajib 1 (satu) Tahun Pra Sekolah Dasar mengharapkan anak- anak yang berumur 0-6 tahun dapat berkembang secara optimal dengan tahap perkembangan dan pertumbuhan anak baik melalui jalur pendidikan formal/ nonformal. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut bergantung pada kapabilitas SDM yaitu pendidik atau guru, keberhasilan seorang guru dilihat dari kinerjanya. Faktor kinerja dalam aspek individu antara lain efikasi diri dan motivasi mengajar guru PAUD. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Sampel dalam penelitian ini adalah 97 guru PAUD (KB-TK) di Kecamatan Gayamsari Semarang. Alat ukur yang digunakan, yaitu dokumentasi dan skala efikasi diri, skala motivasi mengajar. Kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi berganda (*multiple correlation*) dengan menggunakan SPSS versi 21 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD Kecamatan Gayamsari Semarang dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,554. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan dengan topik yang sama, diharapkan lebih memperluas pembahasan, tata bahasa, dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: efikasi diri, motivasi mengajar, kinerja guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat terlepas dari kehidupan manusia. Pendidikan dimulai sejak seseorang lahir hingga akhir hayatnya melalui proses belajar dan latihan untuk menjadi pribadi manusia sesuai tahapan perkembangan, baik di sekolah, lingkungan rumah maupun masyarakat (Baharuddin, 2009:21). Melalui pelaksanaan proses belajar dan latihan tersebut mampu mempersiapkan insan yang bermutu.

PAUD adalah pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar anak yang salah satu upaya pembinaan bagi anak sejak lahir sampai usia enam tahun untuk menghasilkan SDM bermutu tinggi, baik melalui lembaga jalur formal / nonformal. Sesuai dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 79 Tahun 2020 pasal 1 tentang Pendidikan Anak Usia Dini Wajib 1 (satu) Tahun Pra Sekolah Dasar. Adanya Perwal tersebut bahwasannya PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) mendapat perhatian penting dari pemerintah dengan harapan agar anak-anak dapat berkembang secara optimal sesuai dengan tahap perkembangan dan pertumbuhan anak serta menyiapkan generasi penerus bangsa Indonesia sebagai tujuan pembangunan nasional bidang pendidikan.

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan nasional bergantung pada kapabilitas sumber daya masyarakat (SDM) yang ada pada satuan pendidikan. Komponen SDM yang memiliki peran utama dalam pendidikan di Indonesia adalah pendidik atau guru. Selaras UU No. 14 Tahun 2005, menerangkan pengajarialah tenaga profesional sebagai agen pembelajarandalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Menurut A.M. Sardiman(2001), seorang guru bukanlah sekadar pengajar yang mengajarkan wawasan, guru berperan pula selaku pendidik yang mengajar butir-butir nilai kehidupan dan juga selaku pembimbing yang

memberi arahan serta tuntunan siswa belajar.

Pendidik anak usia dini sebagai peletak dasar perkembangan anak makaguru PAUD dituntut dapat memberikan bimbingan atau pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan anak sehingga dapat mengoptimalkan perkembangannya. Menjadi sebuah tuntutan pembangunan nasional adanya tenaga- tenaga yang handal serta terampil yang banyaknya memadai, maka sistem pendidikan nasional tak bisa terlepas dari kebutuhan masyarakat kepada tenaga-tenaga pendidik.

Salah satu tolak ukur keberhasilan seorang guru PAUD dalam mengajar dapat dilihat dari nilai kinerja mereka. Guru PAUD harus memiliki kemampuan untuk menciptakan pembelajaran yang menarik setiap harinya karena mengajar pada jenjang paud menjadi fase pondasi perkembangan bagi anak.

Menurut Mangkunegara (2009) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Notoatmodjo (2015:124) Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan seseorang tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi yang diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja tersebut perlu dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk dijadikan sebagai acuan tingkat pencapaian dari suatu individu, organisasi, lembaga atau instansi terhadap dampak positif dan negative dari suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

Selain hasil kerja, Supardi (2013) berpendapat bahwa kinerja guru ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran, seperti perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar di depan kelas, melaksanakan tugas seperti membuat perencanaan program

pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menerangkan kualitas kinerja guru dilihat melalui standar kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Menurut Glasser dalam Rusman(2012), yang berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru PAUD menurut Kopelman (1998) kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam karakteristik individu mencakup efikasi diri dan motivasi. Efikasi diri yakni keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan keahlian.

Bandura dalam Howard S (2006:283). menjelaskan jika *self-efficacy* yang ada di manusia akan menentukan apa orang itu akan memperlihatkan sikap tertentu atau tidak. Kinerja pencapaian yang dilaksanakan manusia dipengaruhi oleh taraf kepercayaannya. Jika tidak ada *self-efficacy* manusia bahkan tidak mau mencoba sebuah hal sebab manusia itu telah tidak percaya dengan kemampuannya. Untuk meningkatkan kompetensi diri guru, dinas pendidikan mengeluarkan Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai bahan belajar bagi setiap guru guna meningkatkan kemampuan guru yang diharapkan ketika guru mengaktifkan dan mengisi platform tersebut dapat memiliki keyakinan diri lebih akan kemampuan dalam mengajar didalam maupun luar kelas. Bahwasannya sistem pembelajaran mengalami perubahan yang lebih maju sesuai dengan perkembangan zaman anak

sekarang yang secara langsung maupun tidak langsung sebagai guru PAUD yang mengetahui tugas dan fungsi guru harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan mengadakan pembelajaran sesuai dengan perkembangan anak zaman sekarang, melalui metode pembelajaran, kreativitas guru dalam mengolah kegiatan belajar mengajar sehingga anak dapat memiliki pengalaman yang berbeda setiap hari.

Efikasi diri mempengaruhi pada keyakinan individu dalam memperkirakan kemampuan dirinya dan keterampilan mengatasi masalah dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu hasil tertentu. Menurut Bandura (1997) menambahkan efikasi diri ialah elemen dari skema kognitif serta kompetensi individu. Hal tersebut bisa diartikan jika guru yang memiliki kompetensi yang baik, adalah orang yang bisa bertahan di beragam situasi serta kondisi serta tetap mempunyai kepercayaan dan harapan yang teguh serta gigih saat menjalankan tugas mengajar.

Self-efficacy berkenaan dengan persepsi seseorang mengenai kompetensinya saat menyelesaikan tugas serta berdampak kepada motivasi seseorang untuk berupaya lebih keras. Dalam Al Qur'an tersirat sebagai berikut ;

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra’d : 11).

Menurut tafsir Kemenag menjelaskan tentang kuasa Allah SWT yang maha mengetahui baik buruknya manusia dan sesungguhnya Allah SWT yang maha kuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi yang

lain melainkan manusia berusaha mengubah keadaan diri menyangkut mental dan pemikiran manusia sendiri dan apabila Allah SWT menghendaki keburukan pada suatu kaum (hal yang mustahil bagi Allah) maka tak ada kekuatan apapun yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain kembali kepada Allah SWT (Tafsir Depag RI,2011). Maka ayat diatas mengisyaratkan sesungguhnya insan diberi peluang untuk mengubah keadaannya dengan jalan mengubah keadaan pada diri mereka melalui kemampuan diri selama berada di batas-batas ketetapan Allah dengan mengandalkan akal budi mereka.

Dari ayat diatas tidak hanya kemampuan yang dimiliki dan keyakinan diri untuk melakukan pekerjaan diperlukan juga motivasi. Motivasi sendiri ialah keadaan dalam diri individu yang menggerakkan dan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. Motivasi yang dimiliki seseorang berguna sebagai kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku atau tindakan untuk mencapai kepuasan dirinya. Seorang guru wajib memiliki semangat tinggi saat menjalankan tugasnya dalam merealisasikan tercapainya proses belajar mengajar yang selaras dengan tujuannya (Suharputra, 2011). Guru memiliki kontribusi besar di sebuah satuan pendidikan, karena guru yang bertanggung jawab saat terlaksananya KBM, untuk itu guru selayaknya berdedikasi, loyalitas, tanggung jawab, mandiri, berefikasi tinggi serta memiliki motivasi yang tinggi saat menjalankan tugasnya. Faktor pendorong motivasi yang dimiliki guru antara lain peluang untuk maju, perilaku atasan, penghargaan, gaji, rasa aman dll.

Di Kecamatan Gayamsari terdapat 7 sekolah kelompok bermain (KB) dan 29 sekolah taman kanak-kanak (TK). Sekolah – sekolah tersebut mempunyai guru dengan latar belakang yang beragam, kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan kinerja guru setempat. Penilik sekolah dari dinas pendidikan UPTD kecamatan dalam setiap tahun melaksanakan visit lembaga untuk penilaian kinerja kepala sekolah dan guru. Dari dokumentasi pengukuran

melalui instrument PKKS (penilaian kinerja kepala sekolah dan guru) ditemukan hasil yang kurang maksimal, menunjukkan antara lain, rendahnya minat guru untuk menggunakan media atau sumber belajar bagi guru dalam ruang platform merdeka mengajar terlihat masih sedikit jumlah guru yang mengaktifkan dan mengisi platform merdeka mengajar sampai tuntas, kurangnya keyakinan diri guru untuk melakukan perubahan dalam pembelajaran, rendahnya motivasi guru untuk belajar berkesinambungan.

Bahwasannya memiliki motivasi dan efikasi diri yang baik pada guru berdampak pada kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan bagaimana cara berhasil mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi dan efikasi diri yang tinggi diharapkan dalam kerjanya dapat mencapai tujuan pembelajaran, bertahan di keadaan sehat seimbang serta tak terganggu dengan rasa tidak puas kerja, kepercayaan / pengharapan mengenai kompetensi diri saat menjalankan tugasnya.

Dari uraian di atas, guna memahami lebih jauh, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul Korelasi Antara Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk sekolah dan guru serta mampu memberi masukan untuk lembaga dalam meningkatkan kualitas yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang?
2. Adakah korelasi antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang?
3. Adakah korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan mengetahui secara empiris korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang
2. Menguji dan mengetahui secara empiris korelasi antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang
3. Menguji dan mengetahui secara empiris korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas, beberapa manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis
Bisa dijadikan referensi dan menambah wawasan di sektor ilmu psikologi terkhusus psikologi pendidikan yang berkenaan dengan efikasi serta motivasi mengajar terhadap kinerja guru/pendidik dan psikologi industri dan organisasi terkait meningkatkan kinerja guru/pendidik.
2. Manfaat praktis
Mampu mendorong kesadaran para guru arti penting efikasi diri dan motivasi dalam kinerja guna meningkatkan kualitas SDM guru yang baik.

3. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya terkait penelitian ini antara lain:

1. Penelitian oleh Trisakti Bagus W pada tahun 2018 mengenai “Hubungan antara Efikasi diri guru dan Motivasi mengajar guru sekolah dasar”. Penelitian Trisakti tersebut menggunakan skala *Teacher Self-Efficacy* diadaptasi dari Skaalvik&Skaalvik (2007) dan skala motivasi dari WTMST (*The Work Task Motivation Scale For Teachers*) oleh Claude, dkk (2008). Hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri guru dan motivasi mengajar guru sekolah dasar
2. Penelitian Amaliyah Syahadah dan Dr. Mudjito AK,M.Sitahun 2012 tentang “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sidayu Kabupaten Gresik”. Riset ini bertujuan guna mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sidayu Kabupaten Gresik. Berdasarkan uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel motivasi kerja (X) adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai *alpha* 0,05. Dan dengan uji Korelasi *Product Moment* diperoleh sebesar 0,774 > 0,287 yang berarti motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Sidayu Gresik Tinggi.
3. Penelitian Santy Mulyani, Evi Syafrida Nasution, Ika Wahyu Pratiwi tahun 2020 terkait “Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak”. Bentuk riset ini ialah kuantitatif korelasi bivariat. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi, yaitu *Engaged Teacher Scale* (skala keterikatan guru) (16 aitem, $\alpha=0,938$) dan *Teacher's sense of Efficacy Scale* (skala efikasi guru) (24 aitem, $\alpha= 0,967$). Koefisien korelasi $r_{xy}= 0,344$ dengan $p=0,043$ ($\alpha < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri guru dengan keterikatan kerja dapat diterima.

4. Penelitian Nofitri Constantia, 2019 tentang “Hubungan Efikasi Diri dan Motivasi Belajar dengan Kemandirian Belajar Pada Siswa SMK Taruna Satria Pekanbaru.” Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala Efikasi Diri dari Teori Bandura (1977) yang dimodifikasi dari skala *General Self Efficacy* (GSE) dari Schwarzer dan Jerusalem (1995), modifikasi skala motivasi belajar dari Uno (2011) dan modifikasi skala kemandirian belajar dari Steinberg (dalam Desmita, 2016). Hasil analisis ditemukan adanya hubungan antara efikasi diri dan motivasi belajar dengan kemandirian belajar.
5. Penelitian M. Nur Ghufron tahun 2015 mengenai “ Performansi Mengajar Guru Paud Ditinjau dari Tingkat Pendidikan serta Efikasi Mengajar”. Terdapat 2 problematika yang dibahas di riset ini, pertama ialah pengaruh tingkat pendidikan kepada performansi mengajar, kedua ialah pengaruh efikasi mengajar kepada performansi mengajar. Subjek di riset ini sejumlah 77 pendidik di PAUD Kudus yang diambil dengan memakai metode *convenience sampling*. Metode pengumpulan data dengan 2 skala yakni skala performansi mengajar pendidik serta efikasi mengajar. Analisis data dengan memakai analisa regresi. Hasil riset memperlihatkan jika terdapat taraf pendidikan serta efikasi mengajar berdampak kepada performansi mengajar guru.
6. Penelitian Diana Sari, 2016 mengenai “Hubungan motivasi mengajar guru dengan kreativitas guru pada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik PAUD Se-Kota Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi mengajar dengan kreativitas guru pada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik PAUD se-Kota Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang memiliki sertifikat pendidik PAUD yang berjumlah 110 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 52 orang. Hasil dari riset itu memberi simpulan terdapat korelasi positif antara motivasi mengajar guru dengan kreativitas guru pada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik PAUD Se- Kota Pekanbaru

7. Penelitian Minarni, 2020 “Efikasi Diri Guru (Studi di Kabupaten Sidenreng Rappang- Sulawesi Selatan)”. Penelitian ini memakai teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran tingkat efikasi diri guru di Kabupaten Sidenreng Rappang berada di kategori sedang dengan persentase 38,29%.

Beberapa penelitian terdahulu diatas menunjukkan berbagai macam variasi hasil dari penelitian yang dilakukan antara motivasi mengajar, efikasi diri dan kinerja guru. Oleh karena itu skripsi yang peneliti buat tidak jauh berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan diatas. Persamaan dari penelitian diatas yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi mengajar, efikasi diri dan kinerja guru. Meskipun variabel yang digunakan sama namun dalam hal kecerdasan yang dimiliki setiap orang berbeda.

Sedangkan perbedaan pada penelitian ini yang dapat diketahui bahwa penulis memfokuskan subjek yang dituju yakni guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, dalam teknik pengambilan sample menggunakan *nonprobability samplingsampel* jenuh, metode pengumpulan data menggunakan skala likert dan dokumentasi dari UPTD kecamatan Gayamsari.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan. Adapun secara istilah menurut pendapat para ahli sebagai berikut:

- a) Mangkunegara (2009:67) mengartikan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam kurun waktu melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
- b) Notoatmodjo (2015:124) Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu
- c) Sutrisno (2010:46) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
- d) Supardi (2014:45) bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.
- e) Robbins, S.P (2001:187) Kinerja merupakan suatu kegiatan dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori

tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar dan yakin akan kemampuannya yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah begitu sebaliknya.

Menurut beberapa pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar disekolah seras kuantitas, kualitas dan waktu. Keberhasilan guru ditunjukkan dari hasil kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu antara lain kompetensi, efikasi diri (keyakinan akan kemampuan dirinya) dan motivasi. Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek menjalankan tugas serta cara melaksanakan tugas, seperti kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar antara lain mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan evaluasi pembelajaran.

2. Aspek Kinerja

Menurut Rivai (2005:309) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, dan communication*. Kelima aspek tersebut dimaknai menjadi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Aspek-aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tingkat kinerja pegawai.

Mangkunegara (2005:67) membagi dua kategori aspek standar kinerja, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan;

- d. Jumlah dan jenis pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan Aspek Kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
- c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan;
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

3. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mulyasa (2005:98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

- a. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- b. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- d. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- e. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- f. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- g. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.

- h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
- i. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk meleakukan pekerjaan yang lebih baik.
- j. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya menurut Kopelman (1998) kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu

- a. karakteristik individu, berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan diri dan sikap. Berkaitannya dengan konsep kinerja, seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, dan pengalaman terhadap keadaan yang lalu sehingga akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja.
- b. karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- c. karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang sangat berkaitan dengan karakteristik organisasi dan

karakteristik pekerjaan. Kondisi individu, organisasi serta pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik

4. Indikator Kinerja

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menerangkan kualitas kinerja guru dilihat melalui standar kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kerja Kependidikan Paud dan Dikmas menyusun instrument untuk mengukur kinerja guru berdasarkan empat standar kompetensi tersebut dengan indikator sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

- 1) Mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini
- 2) Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini
- 3) Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- 5) Guru memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain untuk meningkatkan motivasi belajar anak usia dini.
- 6) Mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktualisasian diri
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun
- 8) Menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini.

b. Kompetensi Kepribadian

- 1) Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
 - 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi anak usia dini dan masyarakat.
 - 3) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga menjadi guru
- c. Kompetensi Profesional
- 1) Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini
 - 2) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- d. Kompetensi Sosial
- 1) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
 - 2) Beradaptasi dalam keanekaragaman sosial budaya bangsa Indonesia

B. Motivasi Mengajar Guru

1. Pengertian Motivasi

Kesuksesan manusia dalam menggapai tujuannya tak lepas dari motivasi diri yang dimiliki. Istilah motivasi berasal dari *movere* (bahasa latin) sama halnya *to move* dalam bahasa inggris yang maknanya motivasi sebagai alat penggerak serta pendorong individu untuk berbuat atau tidak berbuat dalam menggapai tujuannya, sebab dengan motivasi seseorang bisa memotori jiwanya agar melakukan sesuatu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya pendapat dari Rivai (2006).

Motivasi dalam bahasa indonesia asal katanya ialah motif maknanya “dorongan” atau kemampuan yang mendorong invidu untuk mengerjakan sesuatu. Motif disebut juga driving force (daya gerak / daya dorong) yang menggerakkan individu dalam bertindak dengan maksud tertentu. Motif dapat juga diartikan sebagai needs (dorongan, kebutuhan). Selaras dengan pendapat Husaini (2010:249) motivasi ialah sebuah alasan supaya manusia (bawahan) berkenan melakukan pekerjaan keras serta cerdas selaras dengan diinginkan.

Claude,dkk (2008), berpendapat seorang individu akan termotivasi jika memiliki keperluan yang berkorelasi dengan lokasi serta suasana yang mana individu bekerja misal : keadilan serta kelayakan upah, peluang untuk berkembang, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, lokasi kerja memadai, penerimaan dan perlakuan wajar, dan prestasi yang diakui. Pendapat Handoko (1998) jika motivasi ialah kondisi pribadi manusia yang mendorong hasrat individu dalam melaksanakan aktivitas tertentu dalam menggapai maksud. Motivasi yang terdapat di manusia ialah power penunjang dalam merealisasikan sebuah perilaku untuk menggapai kepuasan dirinya, sehingga motivasi tidak bisa diukur dengan eksklusif namun wajib disimpulkan sesuai perangai yang terlihat.

Motivasi yang terdapat dalam diri manusia mempunyai ciri-ciri diantaranya:

- a) Tekun menghadapi tugas , dalam waktu yang tak singkat bekerja terus.
- b) Ulet saat kesulitan, tak mudah putus asa.
- c) Memperlihatkan minat kepada beberapa problematika orang dewasa.
- d) Bekerja mandiri lebih nyaman, dapat memecahkan problematika serta gangguan dengan mandiri.
- e) Mudah bosan dengan tugas yang sifatnya rutinitas serta mrkanis.
- f) Bisa mempertahankan pendapatnya yang dianggap yakin dan rasional.
- g) Tak mudah melepas beberapa hal yang dipercayai.
- h) Peka serta responsive terhadap berbagai problematika umum.

2. Pengertian Mengajar

Mengajar di istilah arab ialah *ta'lim*. Muhammad Athiyah Al-Abrasyi di kitabnya, bahwa *ta'lim* adalah elemen dari kegiatan pendidikan intelektual dan pengajar bertugas untuk mentransfer pengetahuan serta kemahiran berfikir (*al- majal al-ma'arif*). Arifin (Muhibbin,2010) memberi pengertian mengajar menjadi sebuah rangkaian aktivitas penyaluran bahan ajar kepada siswa agar bisa menyerap, menanggapi, menguasai, serta mengembangkan bahan ajar tersebut. Istilah mengajar sekaligus terhubung dengan kata “mendidik”, istilah mendidik tak hanya *transfer of knowledge* namun *transfer of values* pula. Mendidik dimaknai lebih komperhensif, yaitu usana membina diri siswa secara penuh , baik kognitif, psikomotorik /afektif agar tumbuh menjadi insan yang berpribadi. Sejalan dengan Howard (Daryanto, 2010:162) Mengajar adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru atau pendidik dalam upaya mengembangkan potensi siswa atau peserta didik melalui proses transfer ilmu, keterampilan, nilai, dan sikap

Menurut Nana Sudjana (2000) mengajar hakikatnya adalah suatu proses mengatur mengorganisasi lingkungan yang ada disekitar siswa sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong anak melakukan proses belajar mengajar. Mengajar anak usia dini berbeda dengan mengajar anak pada jenjang yang lain, pendidikan pada jenjang paud memberikan rangsangan (stimulasi) untuk mengembangkan intelegensi, kemampuan sosial dan kematangan motorik anak.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan mengajar juga di maknai mendidik yang artinya tidak hanya *transfer of knowledge* tetapi juga *transfer of values*, yaitukegiatan guru atau pendidik dalam mentransfer pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap kepada siswa atau peserta didik melalui interaksi yang berlangsung dalam lingkungan pendidikan formal atau non-formal

3. Pengertian Motivasi Mengajar

Motivasi mengajar guru dapat dihubungkan dengan motivasi untuk bekerja mengajar menurut pendapat Greenberg dan Baroon (2003) bahwa motivasi mengajar ialah seperangkat skema yang menggugah, membimbing, serta mempertahankan sikap dalam menggapai sebuah tujuan. Di satuan pendidikan, motivasi mengajar guru bisa dimaknai menjadi keadaan yang berdampak menggugah, membimbing, serta menjaga sikap yang berkenaan dengan lingkungan kerja di sector pendidikan seperti pengondisian dari lembaga (kepala sekolah) untuk menstimulasi kualitas kinerja .

Slameto (1991) menjelaskan motivasi mengajar bisa disebut motorik sikap yang sifatnya dinamis, majemuk serta spesifik untuk pendidik. Kompetensi seorang guru dalam menghandle siswa saat program KBM dilakukan diawali dari keinginan serta motif yang ada di diri guru.

Dari pendapat diatas dapat diambil simpulan motivasi mengajar ialah kondisi yang berpengaruh untuk mendorong seorang guru melakukan kegiatan belajar mengajar guna memenuhi tujuan dan capaian pembelajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar..

4. Fungsi Motivasi

Motivasi memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas tertentu, karena motivasi yang menentukan kekuatan individu dalam melakukan tugas. Fungsi motivasi menurut Hamalik (dalam Kompri,2019:5) meliputi:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya motivasi dapat mengarahkan perbuatan individu dalam pencapaian tujuan yang diinginkan
- c) Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya individu menyelesaikan suatu pekerjaan

Sejalan dengan pandangan Djamarah (dalam Lesmana, dkk., 2020: 111) pandangan tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai tiga fungsi, yaitu:

- a) Motivasi sebagai promotor tindakan
Motivasi memiliki kekuatan pendorong dan dapat mempengaruhi sikap yang harus diambil seseorang dalam bertindak.
- b) Motivasi sebagai kekuatan pendorong kegiatan.
Dorongan psikologis untuk menghasilkan perilaku individu merupakan kekuatan yang tidak tertampung, yang akan diwujudkan dalam bentuk gerakan psikofisiologis.
- c) Motivasi adalah arah tindakan
Individu yang termotivasi dapat memilih tindakan mana yang akan dilakukan dan tindakan mana yang diabaikan.

5. Aspek –aspek Motivasi Mengajar

Motivasi mengajar bisa diukur dengan mengamati banyak hal.

Walgito (1990) motivasi berisi 3 hal :

- a) Kondisi yang mendorong serta kesiapan aktif di diri individu yang muncul sebab keperluan jasmani, kondisi lingkungan dan keadaan mental.
- b) Sikap yang muncul serta terarah sebab keadaan itu.
- c) Maksud dan sasaran yang diburu oleh sikap itu.

Sedangkan menurut Claude,dkk (2008) motivasi mengajar dapat diukur dengan lima aspek sebagai berikut :

a) *Intrinsic Motivation*

Motif – motif yang ada karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu dari diri individu itu tanpa terdapat impuls dari luar. Apabila seseorang termotivasi secara instrinsik menjadi pengalaman yang menarik dan menimbulkan perasaan penghargaan dalam aktivitas tersebut.

b) *Identified Regulation*

Individu menetapkan bahwa kepentingan atau nilai peran dan perilaku mereka sebagai kepentingan dan nilai diri sendiri. Pada skema mengajar banyak ada hambatan bermunculan, pengajar dengan motivasi tinggi akan ulet dan mandiri ketika dihadapkan kesulitan serta tak membutuhkan dorongan.

c) *Introjected Regulation*

Keyakinan diri seorang guru ketika menghadapi kesulitan-kesulitan atau permasalahan, seseorang yang mempunyai minat kepada sebuah problematika artinya orang itu mempunyai kepercayaan untuk maju mengatasi problematika.

d) *External Regulation*

Seorang guru yang mempunyai motivasi mengajar yakin dengan kompetensi dirinya sendiri yang membuat tak tergantung dengan manusia lain atau tekanan dari lain pihak. Hal ini

memungkinkan pengajar bisa mandiri dalam menjalankan tugasnya.

e) *Amotivation*

Hal tersebut berkaitan dengan sesuatu yang sifatnya mekanis berulang-ulang sehingga kurang kreatif. Seorang pengajar diharapkan skema kegiatan belajar mengajar bisa memberikan kondisi baru serta inovatif dengan menggunakan banyak cara agar skema belajar mengajar tak membosankan dan siswa ikut termotivasi.

6. Faktor – faktor motivasi mengajar

Menurut Asdiqoh (2019:76-77), ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:

a) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhankebutuhan yang ada.

b) Tanggung jawab terhadap tugas

Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

c). Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru

mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d) Penghargaan atau tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Jurgensen (Suseno dan Sugiyanto,2010) menjelaskan terdapat 10 faktor pendorong motivasi diantaranya :

- a) Rasa aman yakni perasaan yang diinginkan oleh individu (bawahan) ketika melakukan tugasnya tanpa dibebani oleh resiko yang bisa berbahaya bagi dirinya.
- b) Peluang untuk maju, manusia memerlukan kesempatan pengembangan dirinya.
- c) Citra baik lokasi bekerja, manusia lebih memilih lokasi bekerja yang paling baik untuk dirinya. Lokasi kerja yang baik dimata warga akan menjadikan individu merasa yang dilakukan ialah hal yang realistis.
- d) Rekan sekerja, jika individu memiliki rekan kerja yang saling menghargai, bisa bekerjasama maka individu menjadi bersemangat dalam pekerjaannya.
- e) Tipe pekerjaan, jika manusia melaksanakan tugas / pekerjaan yang serima dengan keinginannya serta kompetensi maka ia menjadi bisa menguasai pekerjaan tersebut.
- f) Gaji, bagi pekerja gaji ialah kebutuhan basic, sehingga gaji yang tepat bisa mendorong motivasi kerja.
- g) Tingkah laku atasan , atasan atau pemimpin yang baik ialah yang bisa menjadi panutan serta memberi ayoman bawahannya sehingga bawahan bisa termotivasi.
- h) Jam kerja yang efektif , hal ini dapat menurunkan timbulnya kejenuhan dalam bekerja.

- i) Kondisi lokasi kerja, seperti kebersihan ruangan, sirkulasi udara serta temperatur ruangan bekerja.
- j) Fasilitas - fasilitas yang ada di lokasi kerja, hal tersebut memberi kepercayaan untuk individu (bawahan) dan dapat menambah gairah dalam bekerja.

Faktor lain yang memberi pengaruh kepada motivasi yaitu efikasi diri. Efikasi diri ialah kepercayaan manusia dengan kompetensi yang dimiliki dirinya guna menentukan tujuannya serta menghadapi kesulitan.

C. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri ialah kepercayaan manusia kepada kompetensi yang dimiliki saat menjalankan serta menamatkan beberapa tugas yang ada, sehingga bisa mengatasi hambatan serta mencapai tujuan yang diinginkan. Sejalan dengan pernyataan dari Santrock (2008:286) efikasi diri merupakan keyakinan manusia mampu menguasai keadaan serta memperoleh hasil baik, dapat diartikan pula sebagai kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan mengatasi kesulitan.

Menurut Hasanaha, dkk (2019:522) Efikasi Diri (Self-efficacy) pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang seberapa besar individu memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Bandura dalam (Skaalvik & Skaalvik, 2007) menjelaskan *Teacher Self-Efficacy* merupakan kepercayaan yang ada pada diri pengajar terkait kompetensinya dalam manajemen serta mengambil keputusan dalam menuntaskan tugas serta dapat mempengaruhi performa siswa. Bandura juga menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana individu merasa berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1994:2).

Schunk (Anwar, 2009:23) mengatakan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam mempengaruhi kekuatan usaha seseorang dalam

memprediksi keberhasilan yang akan dicapai melalui keyakinan diri pada kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas diambil simpulan efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan guna mencapai hasil tertentu. Bagi guru yang memiliki efikasi diri dapat menopang serta menjadi landasan untuk berupaya dengan tekun, ulet, dan membangkitkan motivasi yang kuat serta rasa berani dalam menghadapi rintangan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Efikasi diri guru amat utama sebab memberikan penilaian diri guru dalam menghitung seberapa jauh kepercayaan terhadap segala upaya dan kompetensinya yang dilakukan saat menjalankan kinerja serta mengatasi beragam hambatan.

2. Aspek-aspek Efikasi Diri Guru

Menurut Bandura dalam (Skaalvik & Skaalvik, 2007), komponen aspek efikasi diri terdiri dari :

- a. Petunjuk (*Instruction*), yaitu tugas bagi guru untuk memberikan penjelasan terkait prinsip pokok kepada siswa seperti guru mampu menginstruksikan siswa, menjelaskan subjek, menyarankan siswa pada tugas mereka, menjawab pertanyaan siswa untuk meningkatkan pemahaman.
- b. Beradaptasi dengan kebutuhan siswa masing-masing (*Adapt Instruction to Individual Needs*), yaitu guru dapat mengadaptasikan kebutuhan pendidikan kepada masing-masing siswa, guru dapat memberikan tantangan yang realistis untuk semua siswa, memberikan beban belajar sesuai kemampuan siswa.
- c. Memotivasi siswa (*Motivate Students*), yaitu guru mampu memberikan motivasi, menumbuhkan motivasi belajar untuk siswa, dan menjadi motivasi bagi siswa untuk senang belajar.
- d. Menjaga disiplin (*Maintain Discipline*), yaitu berkaitan dengan keyakinan seorang guru dalam mengendalikan kelas untuk membuat

para siswa mengikuti aturan-aturan di kelas dan mengurangi perilaku yang mengganggu serta mengatasi perilaku yang mengganggu di sekitar lingkungan sekolah.

- e. Bekerjasama dengan rekan dan orang tua (*Cooperate with Colleagues and Parents*), berkaitan dengan keyakinan guru untuk melibatkan rekan kerja dan wali/orangtua siswa untuk mengikuti kegiatan-kegiatan di sekolah.
- f. Mengatasi perubahan (*Cope with Change*), yaitu guru mampu mengatasi tuntutan perubahan sistem pembelajaran salah satunya dari administrasi dan metode pembelajaran serta dapat menyelesaikan masalah.

Selain itu Tschannen - Moran & Hoy (2001) mengemukakan efikasi diri guru dibagi 3 elemen yakni :

- a. Efikasi dalam keterikatan murid
- b. Kompetensi pendidik ketika memotivasi dirinya dan siswa agar tertarik mengerjakan tugasnya serta menjadikan murid percaya terhadap dirinya jika mereka bisa berperilaku positif di sekolah.
- c. Efikasi dalam strategi pemberian instruksi
- d. kompetensi pengajar dalam merangsang respon siswa melalui kegiatan tanya jawab dan memberikan penjelasan dengan cara menarik yang mudah dimengerti siswa.
- e. Efikasi dalam manajemen kelas
- f. kemampuan guru dalam mengendalikan kelas dan mengatur tindakan murid dikelas seperti mamatuhi aturan kelas, meminimalisasi tindakan yang mengganggu.

3. Faktor-faktor Efikasi Diri

Biasanya orang-orang yang memiliki efikasi tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih tinggi, lebih gigih dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Menurut Bandura (Rustika 2012:20) efikasi diri dibentuk oleh:

a) Keberhasilan dan kegagalan pembelajaran sebelumnya

Dalam kehidupan manusia, keberhasilan menyelesaikan suatu masalah akan meningkatkan efikasi diri, sebaliknya kegagalan akan menurunkan efikasi diri (terutama pada waktu efikasi diri belum terbentuk secara mantap dalam diri seseorang). Untuk terbentuknya efikasi diri, orang harus pernah mengalami tantangan yang berat, sehingga ia bisa menyelesaikannya dengan kegigihan dan kerja keras. Apabila efikasi diri yang tinggi telah berkembang dalam diri individu, maka ketika mengalami suatu kegagalan pembelajaran tidak akan mudah kehilangan rasa percaya diri.

b) Kesuksesan dan kegagalan orang lain

Individu akan merasa yakin mampu mencapai kesuksesan ketika melihat orang lain yang memiliki kemampuan setara dengan dirinya mampu mencapai kesuksesan. Namun sebaliknya, ketika melihat orang lain dengan kemampuan setara mengalami kegagalan, maka orang tersebut akan lebih mudah kehilangan kepercayaan dirinya.

c) Kesuksesan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar

Individu yang bekerja dalam kelompok akan memiliki efikasi diri lebih tinggi dibanding ketika belajar sendiri.

Menurut teori Albert Bandura (1997), faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri individu adalah sebagai berikut:

- a. **Pengalaman Pribadi:** Pengalaman pribadi adalah faktor utama yang membentuk efikasi diri. Keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi masalah dapat meningkatkan efikasi diri, sedangkan kegagalan dapat menurunkannya. Semakin sering seseorang merasakan keberhasilan dalam tugas tertentu, semakin tinggi efikasi dirinya dalam tugas tersebut.
- b. **Pengalaman Sosial:** Pengamatan terhadap orang lain yang berhasil dalam melakukan tugas dapat meningkatkan efikasi diri,

sedangkan pengamatan terhadap orang yang gagal dapat menurunkannya. Selain itu, dukungan dan motivasi yang diterima dari orang lain juga dapat meningkatkan efikasi diri.

- c. Persuasi Verbal: Dukungan dan motivasi yang diterima dari orang lain melalui persuasi verbal dapat meningkatkan efikasi diri individu.
- d. Penilaian Fisik: Penilaian diri sendiri terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat mempengaruhi efikasi diri.
- e. Kondisi Fisik dan Psikologis: Kondisi fisik dan psikologis yang baik dapat meningkatkan efikasi diri individu. Kondisi fisik yang buruk atau gangguan kesehatan dapat menurunkan efikasi diri.
- f. Keterampilan Sosial: Keterampilan sosial yang baik dapat meningkatkan efikasi diri dalam berinteraksi dengan orang lain.
- g. Pengalaman Berhasil Mengerjakan Tugas Terkait: Keberhasilan dalam tugas yang terkait dengan tugas yang akan dikerjakan juga dapat meningkatkan efikasi diri.
- h. Kepercayaan Diri: Tingkat kepercayaan diri seseorang dapat mempengaruhi efikasi diri.
- i. Keterampilan Teknik: Keterampilan teknik yang baik dapat meningkatkan efikasi diri dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan keterampilan teknik tertentu.
- j. Lingkungan: Lingkungan yang mendukung dan memberikan dukungan positif dapat meningkatkan efikasi diri individu.

Kombinasi dari faktor-faktor tersebut akan membentuk dan mempengaruhi tingkat efikasi diri individu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efikasi diri, seseorang perlu mengembangkan keterampilannya, memperoleh pengalaman positif, dan mendapatkan dukungan sosial yang memadai.

D. Korelasi antara Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru

1. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru

Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan atau tugas tertentu. Dalam hal ini, efikasi diri guru paud adalah keyakinan guru tentang kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengajaran dan manajemen kelas di paud. Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas maupun tugas yang berkaitan dengan bidang pendidikan.

Penelitian terdahulu oleh Santy Mulyani, Evi Syafrida Nasution, Ika Wahyu Pratiwi tahun 2020 terkait Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak telah menunjukkan bahwa efikasi diri guru memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Hubungan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru

Motivasi mengajar merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang motivasinya rendah. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa alasan, antara lain:

- a) Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar. Mereka akan berusaha untuk memberikan pengajaran yang menarik dan kreatif sehingga dapat meningkatkan minat belajar siswa.
- b) Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi juga cenderung lebih memperhatikan kebutuhan siswa. Mereka akan berusaha untuk

memahami karakteristik dan kebutuhan siswa agar dapat menyusun rencana pembelajaran yang sesuai.

- c) Motivasi mengajar yang tinggi juga dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang termotivasi cenderung lebih serius dalam mempersiapkan materi, merencanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.
- d) Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas mengajar. Mereka akan berusaha untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam bidang pendidikan.

Oleh karena itu, motivasi mengajar dapat berdampak langsung pada kinerja guru. Dalam konteks pendidikan, motivasi mengajar juga dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa. Ketika guru memiliki motivasi mengajar yang tinggi, siswa akan merasa lebih termotivasi untuk belajar karena mereka merasa didukung dan dibimbing oleh guru yang kompeten dan berdedikasi.

3. Hubungan Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru

Efikasi diri dan motivasi mengajar memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Kinerja guru yang baik dapat dicapai ketika guru memiliki efikasi diri yang tinggi dan motivasi mengajar yang kuat. Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau melakukan suatu pekerjaan.

Dalam konteks pendidikan, efikasi diri mengacu pada keyakinan seorang guru terhadap kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas mengajar. Seorang guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa percaya diri dan mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam melaksanakan tugas mengajar.

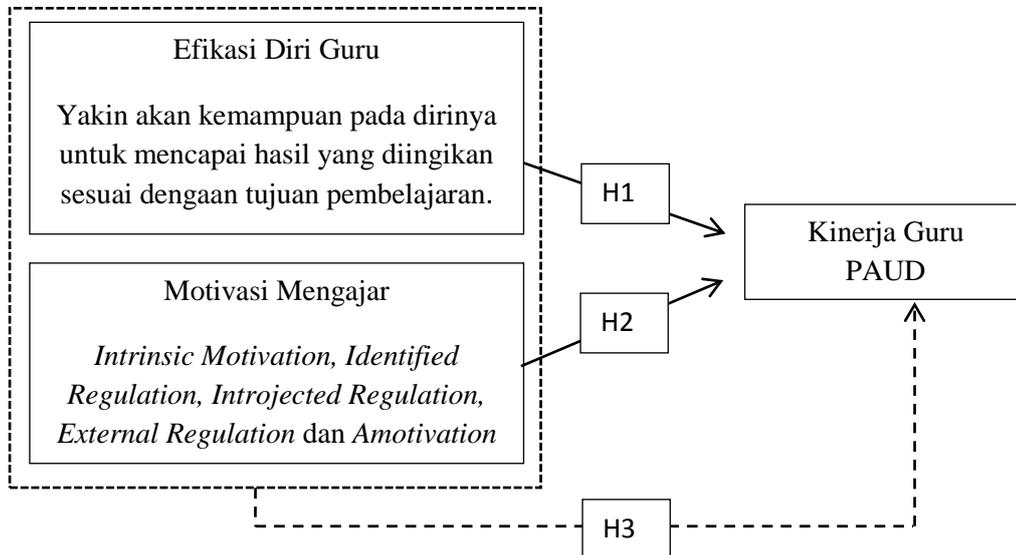
Sementara itu, motivasi mengajar mengacu pada dorongan internal seorang guru untuk melaksanakan tugas mengajar secara baik dan

memberikan dampak positif bagi siswa. Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan berusaha untuk memberikan pengajaran yang terbaik dan memberikan dukungan yang memadai bagi siswa dalam proses belajar.

Keduanya saling terkait dan saling mempengaruhi, karena efikasi diri dapat meningkatkan motivasi mengajar dan sebaliknya, motivasi mengajar dapat meningkatkan efikasi diri. Ketika seorang guru merasa termotivasi dan termotivasi, ia akan merasa lebih percaya diri dalam mengajar dan mampu memberikan pengajaran yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Efikasi diri dan motivasi mengajar juga mempengaruhi bagaimana seorang guru merespon tantangan dan hambatan dalam melaksanakan tugas mengajar. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam melaksanakan tugas mengajar, sementara guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan cenderung lebih gigih dalam menghadapi hambatan dan tantangan dalam melaksanakan tugas mengajar.

Tabel 2.1
Tabel kerangka berpikir



E. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2016: 64) ialah respon sementara terhadap beberapa pertanyaan riset, pertanyaan riset itu ditulis dengan wujud kalimat tanya. Hal tersebut dikarenakan jawaban yang diberikan hanya selaras teori yang sama bukan fakta empiris yang didapat lewat pengumpulan data serta untuk memberikan jawaban sementara dalam riset ini peneliti mengajukan hipotesis berikut:

H₁: Ada korelasi antara efikasi diri dengankinerjaguru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

H₂: Ada korelasi antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

H₃: Ada korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode riset yang di riset ini yakni memakai paradigma penelitian kuantitatif korelasional. Azwar (1998:78) menjelaskan riset dengan paradigma kuantitatif analisisnya dengan data *numerical* (angka) yang diolah memakai metode statistika. Saat menyelidiki seberapa jauh variasi pada variabel berkenaan dengan variasi disatu atau lebih variabel yang lain sesuai koefisien korelasi ialah maksud dari riset korelasional. Riset korelasional bisa dilaksanakan dengan bersamaan di keadaan realistis saat banyak variabel serta saling-hubungan antara variable satu dengan lainnya.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variable Penelitian

a. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen dikenal pula dengan variabel terikat. Sugiyono (2016: 39) memaparkan variabel dependen ialah variabel yang terpengaruh akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dipenelitian ini ialah kinerja guru.

b. Variabel independen (X)

Variabel independen dikenal pula variabel bebas. Sugiyono (2016: 39) mengemukakan variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi munculnya variabel terikat atau dependen. Variabel bebas atau independen dipenelitian ini adalah efikasi diri dan motivasi mengajar.

2. Definisi Operasional

a). Kinerja guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh variabel individu, psikologi. Kinerja dapat dilihat dari empat kompetensi utama yang dimiliki

guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional yang didalamnya memuat guru dalam mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Kinerja dalam penelitian ini diambil berdasarkan data yang diperoleh dari dokumentasi penilaian kinerja kepala sekolah dan guru dari UPTD pada setiap sekolah. Dari data tersebut dapat diketahui kinerja guru melalui indeks penilaian.

b) Efikasi Diri

Efikasi Diri Guru ialah keyakinan akan kemampuan diri guru dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan guna mencapai hasil tertentu serta keyakinan diri untuk melakukan perubahan yang lebih baik.

Efikasi diri diukur dengan skala efikasi diri yang berpedoman dengan beberapa aspek efikasi diri dari Bandura dalam (Skaalvik & Skaalvik, 2007) yaitu *Instruction, Adapt Instruction to Individual Needs, Motivate Students, Maintain Discipline, Cooperate with Colleagues and Parents, Cope with Change*. Semakin tinggi skor yang didapat subjek makin tinggi efikasi diri guru. Sebaliknya semakin rendah skor yang didapat, artinya subjek memiliki taraf efikasi diri guru yang rendah.

c). Motivasi Mengajar

Motivasi Mengajar merupakan kondisi yang berpengaruh untuk mendorong seorang guru melakukan upaya mentransfer pengetahuan, nilai dan sikap guna memenuhi tujuan dan capaian pembelajaran. dalam proses kegiatan belajar mengajar atau bekerja memenuhi tujuan dalam proses belajar mengajar yang menjadi

wujud pekerjaan guru sehingga menggapai kepuasan dengan kinerjanya.. Motivasi mengajar diukur dengan skala skala WTMST (*The Work Task Motivation Scale for Teachers*) yang dibuat oleh Claude, dkk (2008) Lalu peneliti mengadaptasi dengan berpedoman dengan beberapa aspek yakni *Intrinsic Motivation, Identified Regulation, Introjected Regulation, External Regulation* dan *Amotivation*. Motivasi mengajar yang mana semakin tinggi skor yang didapat subjek makin tinggi juga motivasi mengajarnya. Sebaliknya makin rendah skor yang didapat, artinya subjek memiliki taraf motivasi yang rendahpula.

C. Tempat dan waktu penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian ini di lembaga PAUD (KB-TK) dan kantor UPTD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan menggunakan media *online*, yaitu *google form* yang disebarakan melalui grup *WhatsApp* perkumpulan guru PAUD. Waktu penelitian dalam penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2023.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 61). Pada penelitian ini populasi penelitian yang digunakan terdiri semua guru PAUD(KB-TK) yang masih aktif mengajar di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang banyaknya 97 orang.

Tabel 3.1
Data jumlah keseluruhan jumlah populasi
guru PAUD Kecamatan Gayamsari

Guru	Jumlah Populasi
TK	85
KB	12
Total Populasi	97

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 61-63). Dalam pernyataannya tersebut Sugiyono (2019: 61) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah guru PAUD (KB-TK) di Kecamatan Gayamsari yang berjumlah 97 orang

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik atau metode untuk pengambilan sampel dari sebuah populasi yang akan digunakan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019: 83). Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *nonprobability*

sampling. Menurut Sugiyono (2019: 84) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu guru yang aktif mengajar PAUD (KB-TK) di Kecamatan Gayamsari dan memiliki akun belajar id. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan skala. Dokumentasi yang digunakan dari hasil *form* penilaian kinerja guru yang diperoleh dari masing-masing lembaga PAUD (KB-TK) dan UPTD Kecamatan Gayamsari. indeks penilaian guru dengan interpretasi berikut:

Tabel 3.2

Interpretasi Indeks Penilaian Kinerja Guru

Nilai Indeks	Kriteria
$P < 0.6$	Buruk
$P < 0.75$	Cukup
$P < 0.9$	Baik, Sangat Baik

Skala yang dipakai bernama skala *likert*. Sugiyono (2016: 93) menjelaskan skala *likert* dipakai dalam menyelaraskan sikap, pendapat,

serta pandangan orang / sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menjabarkan variabel yang diukur menjadi indikator variabel, lalu ketika menyusun item-item instrumen yang menjadi acuannya adalah indikator tersebut sehingga terciptaa suatu pernyataan /pertanyaan. Di penelitian ini terdapat 2 skala yang dipakai di penelitian ini, yakni (1) skala Motivasi Mengajar serta (2) skala efikasi diri. Adapaun skala yang disusun oleh penulis ini menggunakan 4 skor jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kemudian skala dibentuk dalam bentuk item pertanyaan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung). Kriteria penilaian digolongkan ke dalam empat kategori: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Angka penelitian dalam skala ini dibuat berurutan, yaitu 1 sampai 4.

Tabel 3.3

Kriteria Penilaian Skor Skala *Likert*

JAWABAN	SKOR	
	FAV	UNFAV
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Adapun skala yang digunakan, yaitu sebagai berikut

1. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri yang dipakai guna mengumpulkan data serta mengukur efikasi diri guru mengacu dari aspek yang dijelaskan oleh

Bandura(Skaalvik & Skaalvik, 2007) yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian.

Tabel 3.4

Blue Print Skala Efikasi diri

No.	ASPEK	ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1.	Petunjuk (<i>Instruction</i>)	1,2,3	4,5,6	6
2.	Beradaptasi dengan masing-masing kebutuhan siswa (<i>Adapt Instruction to Individual Needs</i>)	7,8,9	10,11,12	6
3.	Memotivasi siswa (<i>Motivate Students</i>)	13,14,15	16,17,18	6
4	Menjaga disiplin (<i>Maintain Discipline</i>)	19,20,21	22,23,33	6
5	Bekerja sama dengan rekan dan orangtua (<i>Cooperate With Colleagues and Parents</i>)	24,25,26	27,28,29	6
6	Mengatasi perubahan (<i>Cope With Change</i>)	30,31,32	34,35,36	6
JUMLAH				36

2. Skala Motivasi Mengajar

Skala motivasi mengajar mengacu pada aspek motivasi teori Claude, dkk (2008) yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian.

Tabel 3.5

Blue Print Skala Motivasi mengajar

No.	ASPEK	ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1.	<i>Intrinsic Motivation</i>	1,2	3,4	4
2.	<i>Identified Regulation</i>	5,6	7,8	4
3.	<i>Introjected Regulation</i>	9,10	11,12	4
4.	<i>External Regulation</i>	13,14	15,16	4
5.	<i>Amotivation</i>	17,18	19,20	4
JUMLAH				20

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Pandangan Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keefektifan suatu alat ukur, jika suatu alat ukur menunjukkan validitas yang tinggi berarti alat ukur tersebut valid atau dapat digunakan dan sebaliknya ketika suatu alat ukur menunjukkan validitas rendah berarti alat ukur tidak valid. Menurut Sugiyono (2016:121) ketika sebuah data dikatakan valid maka alat ukur yang digunakan valid. Secara efektif berarti instrument yang digunakan layak untuk mengukur apa yang harus diukur.

Pada penelitian ini menggunakan validitas konstruk. Menurut sugiyono (2016:123) validitas konstruk menguji seberapa baik hasil yang didapatkan dalam pengukuran dengan teori yang ada.cara memperolehnya dengan menghubungkan skor pada setiap item pertanyaan dengan skor total semua item, hubungan yang tinggi dan positif menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan skala keseluruhan.

Peneliti menggunakan uji validitas dengan koefisien korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS, butir-butir item pertanyaan akan dikorelasikan dengan skor total menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi
- χ : nilai total untuk item X
- γ : nilai total untuk aitem Y
- n : jumlah sample

Kaidah pengambilan hasil uji validitas ialah sebagai berikut:

- a) Perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel

- (1) Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrument dikatakan valid.
 - (2) Apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrument dikatakan tidak valid.
- b) Perbandingan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05
- (1) Apabila nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dan *pearson correlation* mendapat nilai positif maka instrument dikatakan valid.
 - (2) Apabila nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dan *pearson correlation* mendapat nilai negatif maka instrument dikatakan valid.
 - (3) Apabila nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 dan *pearson correlation* mendapat nilai positif maka instrument dikatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019: 96) yang menjelaskan bahwa suatu instrument alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila instrument alat ukur tersebut dapat digunakan berulang kali serta dapat mendapatkan hasil dan kesimpulan yang sama. Penghitungan untuk tingkat reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS teknik *Alfa Cronbach* dengan dasar rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

K : kuadrat rata-rata antar subjek

$\sum S_i^2$: rata-rata kesalahan kuadrat

s_t^2 : varians total

Menurut Burhan dalam (Drs. A. M. Dadang, 2020) kaidah dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

- 1) Apabila koefisien alpha (α) kurang dari 0,60 maka dapat dikatakan instrument memiliki reliabilitas yang buruk.
- 2) Apabila koefisien alpha (α) 0,60 sampai 0,85 maka instrument dapat diterima reliabilitasnya.
- 3) Apabila koefisien alpha (α) lebih dari 0,85 maka dapat dikatakan instrument memiliki reliabilitas yang sangat baik.

3. Hasil Uji Validitas

Peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden 30 orang. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 21 for windows*.

a. Efikasi Diri

Skala efikasi diri yang digunakan pada uji coba berjumlah 36 aitem. Responden dalam uji coba penelitian ini, yaitu guru PAUD Kecamatan Semarang Timur yang berjumlah 30 responden. Setelah diolah menggunakan SPSS dan dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation*, jumlah aitem yang dinyatakan valid terdapat 29 aitem dan 7 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r_{xy} < 0,349$. Adapun aitem yang gugur dari skala efikasi diri, yaitu pada aitem nomor 1,6,13,15,24,29,34.

Berikut adalah *blue print* dari skala efikasi diri yang akan dijadikan alat ukur pada penelitian.

Tabel 3.6

Blue Print Skala Efikasi Diri (Setelah *Try Out*)

No.	ASPEK	ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1.	Petunjuk	1*,2,3	4,5,6*	4

	<i>(Instruction)</i>			
2.	Beradaptasi dengan masing-masing kebutuhan siswa (<i>Adapt Instruction to Individual Needs</i>)	7,8,9	10,11,12	6
3.	Memotivasi siswa (<i>Motivate Students</i>)	13*,14,15*	16,17,18	4
4	Menjaga disiplin (<i>Maintain Discipline</i>)	19,20,21	22,23,33	6
5	Bekerja sama dengan rekan dan orangtua (<i>Cooperate With Colleagues and Parents</i>)	24*,25,26	27,28,29*	4
6	Mengatasi perubahan (<i>Cope With Change</i>)	30,31,32	34*,35,36	5
JUMLAH				29

Catatan: aitem yang terdapat tanda * merupakan aitem yang gugur

b. Motivasi Mengajar

Skala efikasi diri yang digunakan pada uji coba berjumlah 20 aitem.

Responden dalam uji coba penelitian ini, yaitu guru PAUD

Kecamatan Semarang Timur yang berjumlah 30 responden. Setelah diolah menggunakan SPSS dan dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation*, jumlah aitem yang dinyatakan valid terdapat 18 aitem dan 2 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r_{xy} < 0,349$. Adapun aitem yang gugur dari skala efikasi diri, yaitu pada aitem nomor 14,20. Berikut adalah *blue print* dari skala motivasi mengajaryang akan dijadikan alat ukur pada penelitian.

Tabel 3.7
Blue Print Skala Motivasi Mengajar (Setelah *Try Out*)

No.	ASPEK	ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1.	<i>Intrinsic Motivation</i>	1,2	3,4	4
2.	<i>Identified Regulation</i>	5,6	7,8	4
3.	<i>Introjected Regulation</i>	9,10	11,12	4
4.	<i>External Regulation</i>	13,14*	15,16	3
5.	<i>Amotivation</i>	17,18	19,20*	3
JUMLAH				18

*Catatan: aitem yang terdapat tanda * merupakan aitem yang gugur*

4. Hasil Uji Reliabilitas

a. Efikasi Diri

Tabel perolehan nilai reliabilitas alat ukur efikasi diri:

Tabel 3.8

Reliabilitas Skala Efikasi Diri Saat Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	36

Tabel 3.9

Reliabilitas Skala Efikasi Diri Setelah Aitem Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	29

Hasil uji reliabilitas pada skala efikasi diri dilakukan sebanyak dua putaran analisis. Pada uji reliabilitas skala efikasi diri putaran pertama dengan aitem sebanyak 36 aitem didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* saat aitem gugur sebesar 0,876. Kemudian, dilakukan kembali uji reliabilitas skala efikasi diri dengan aitem yang sudah valid sebanyak 29 aitem dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887. Maka, dinyatakan reliabel karena koefisiensi reliabilitasnya $>0,6$.

b. Motivasi Mengajar

Tabel perolehan nilai reliabilitas alat ukur motivasi mengajar:

Tabel 3.11

Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Saat Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	20

Tabel 3.12

Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Setelah Aitem Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	18

Hasil uji reliabilitas pada skala motivasi mengajar dilakukan sebanyak dua putaran analisis. Pada uji reliabilitas skala resiliensi akademik putaran pertama dengan aitem sebanyak 20 aitem didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* saat aitem gugur sebesar 0,836. Kemudian, dilakukan kembali uji reliabilitas skala motivasi mengajar dengan aitem yang sudah valid sebanyak 18 aitem dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868. Maka, dinyatakan reliabel karena koefisiensi reliabilitasnya $>0,6$.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a) Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* apabila sample data yang diperoleh memiliki signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi secara normal, sebaliknya jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi secara normal.

b) Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2016: 265) pengujian linearitas merupakan proses yang digunakan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau non linear. Keduavariabel tersebut dikatakan linier bilamana mempunyai nilai signifikan ($P > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Sugiyono (2016:182) hipotesis merupakan pengambilan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat perkiraan karena masih harus dibuktikan keilmiahannya. Hipotesis akan diterima ketika perkiraan benar dan ditolak jika salah.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasional dengan tiga variabel yaitu efikasi diri (X_1), motivasi mengajar (X_2), dan kinerja guru (Y), maka untuk uji hipotesis dilakukan dengan tiga tahap yaitu:

a). Uji Hipotesis Pertama

Metode korelasi yang digunakan yaitu *Korelasi Product Moment* untuk mengetahui hubungan variabel efikasi diri (X_1) dengan kinerja guru (Y) (Sugiyono, 2016: 191).

Koefisien korelasi *Pearson Product Moment* diberi simbol r dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - r_{x_1x_2}^2}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$r_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel x_1 dengan x_2 secara bersama-sama dengan variabel y

r_{yx_1} = Korelasi *product Moment* antar X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product Moment* antar X_2 dengan Y

Kriteria penafsiran menurut indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.13

Interpretasi Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah / sangat lemah
0,20 – 0,399	Rendah / lemah
0,40 – 0,599	Cukup / sedang
0,60 – 0,799	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

b). Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis yang digunakan sama dengan pengujian pertama, variable yang di uji motivasi mengajar. (X_2) dengan kinerja guru (Y).

c). Uji Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis analisis uji korelasi ganda (multiple corelation) atau hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu atau lebih variabel terikat. Variable yang diuji efikasi diri (X_1), motivasi mengajar. (X_2), dan kinerja guru (Y).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian mulai tanggal 18 Juni 2023 sampai 22 Juni 2023. Instrumen penelitian disebar melalui *Google Form* dengan link <https://forms.gle/wSkoVe62fYMzau8P9>

2. Deskripsi Data

a. Data Demografi

Data demografi yang diperoleh ialah berupa jenis kelamin, usia, lembaga sekolah dan progres PMM. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah guru PAUD (KB-TK) di Kecamatan Gayamsari. Total subjek penelitian berjumlah 97 orang. Berikut tabel data responden :

Tabel 4.1

Distribusi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	96	98,9%
2.	Laki-laki	2	1,1%
Total		97	100%

Tabel 4.2

Distribusi subjek penelitian berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30	22	22,8%
2.	31-40	45	46,3%
3.	41-50	20	20,6%

4.	51-60	10	10,3%
5.	>60	0	0%
Total		97	100%

Tabel 4.3

Jumlah lembaga KB - TK Kecamatan Gayamsari

Guru	Jumlah
TK	29
KB	7
Total	36

Tabel 4.4

Distribusi subjek penelitian berdasarkan lembaga sekolah

No.	lembaga sekolah	Jumlah	Persentase
1.	KB	12	12,4%
2.	TK	85	87,6%
Total		97	100%

Tabel 4.5

Distribusi subjek penelitian berdasarkan progres PMM

No.	lembaga sekolah	Jumlah	Persentase
1.	Tuntas	7	7,3%
2.	Belum tuntas	90	92,7%
Total		97	100%

b. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.6

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Jumlah item	Statistik	Skor
Efikasi Diri	29	Skor Maksimal	112
		Skor Minimal	87
		Mean	100.81
		Standar Deviasi	5.267
Motivasi Mengajar	18	Skor Maksimal	70
		Skor Minimal	54
		Mean	60.75
		Standar Deviasi	3.257

Variabel	Responden		
Kinerja Guru	97	Skor Maksimal	0.78
		Skor Minimal	0.67
		Mean	0.7291
		Standar Deviasi	0.00349

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.6, variabel Efikasi Diri memiliki skor maksimal 112, skor minimal 87, mean 100.81, dan skor standar deviasi 5.267. Kemudian pada variabel motivasi mengajar memiliki skor maksimal 70, skor minimal 54, skor mean 60.75, dan skor standar deviasi 3.257. Sedangkan pada variabel kinerja memiliki skor maksimal 0.78, skor minimal 0.67, skor mean 0.72, dan standar deviasinya ialah 0.00349

Deskripsi data penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengkategorisasikan masing-masing variabel penelitian. Kategori variabel tersebut dikelompokkan menjadi tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

3. Kategori Variabel Penelitian

Kategorisasi data variabel dapat dijelaskan pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Rumus Interval

Rumus Interval
$X < (Mean-1SD)$
$(Mean-1SD) \leq X \leq (Mean+1SD)$
$X \geq (Mean+1SD)$

Tabel 4.8

Kategorisasi Data Penelitian

Data Efikasi Diri			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	< 95	17	17.5%
Sedang	95 – 105	55	56.7%
Tinggi	≥ 105	25	25.8%
Total		97	100%
Data Motivasi Mengajar			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	< 57	-	-
Sedang	57 – 63	65	67%

Tinggi	≥ 63	32	33%
Total		97	100%

Data Kinerja Gurudari dokumentasi PKKS

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	< 0.6	-	-
Cukup	< 0.75	68	70.1%
Baik	< 0.9	29	29.9%
Total		97	100%

Hasil pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa 17 guru PAUD di Kecamatan Gayamsari memiliki efikasi diri yang rendah dengan persentase 17.5%, 55 guru PAUD di Kecamatan Gayamsari memiliki efikasi diri yang sedang dengan persentase 56.7%, dan 25 guru memiliki efikasi diri yang tinggi dengan persentase sebesar 25.8%. Kemudian pada variabel motivasi mengajarsebanyak 65 guru PAUD di Kecamatan Gayamsari pada kategori sedang dengan persentase 67%, dan 32 guru PAUD di Kecamatan Gayamsari dalam kategori tinggi dengan persentase 33%. Selanjutnya pada variabel kinerja guru diperoleh dari hasil rekap indeks penilaian guru 68 guru PAUD di Kecamatan Gayamsari masuk kategori yang sedang dengan persentase 70.1% dan 29 guru memiliki kinerja yang tinggi dengan persentase sebesar 29.9%.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya uji hipotesis, maka perlu dilakukannya uji asumsi. Tujuannya untuk mengetahui data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis. Pada uji asumsi, peneliti menggunakan uji normalitas, uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal

apabila signifikansinya > 0.05 , dan menguji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 21.0 *for windows*.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47114213
	Absolute	.056
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 2-tailed sebesar $0,200 > 0,05$, maka data dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2014: 265) pengujian linearitas merupakan proses yang digunakan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau non linear. Kedua variabel tersebut dikatakan linier bilamana mempunyai nilai signifikan *deviation from linearity* ($P > 0,05$)

Tabel 4.10
Uji Linieritas

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Guru dengan Variabel Efikasi Diri

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Efikasi Diri (X1)	Between Groups	(Combined)	49734.389	41	1213.034	2.901	.000
		Linearity	1507.653	1	1507.653	1.120	.003
		Deviation from Linearity	48226.736	40	1205.668	1.896	.339
	Within Groups		74039.348	55	1346.170		
Total			123773.737012371	96			

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau $< 0,05$ yang artinya antar variabel memiliki hubungan linear. Sedangkan, pada kolom *deviation from linearity* memperoleh nilai signifikansi $0,339 > 0,05$ sehingga antar variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Guru dengan Variabel Motivasi Mengajar

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Motivasi Mengajar (X2)	Between Groups	(Combined)	28275.482	29	975.017	4.684	.087
		Linearity	238.143	1	238.143	3.167	.004
		Deviation from Linearity	28037.339	28	1001.334	1.703	.349
	Within Groups		95498.255	67	1425.347		
Total			123773.737012371	96			

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 atau $< 0,05$ yang artinya antar variabel memiliki hubungan linear. Sedangkan, pada kolom *deviation from linearity* memperoleh nilai signifikansi $0,349 > 0,05$ sehingga antar variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.12

Kesimpulan Linieritas

Variablel	<i>linearity</i>	<i>deviation from linearity</i>	Keterangan
X1 – Y	0,003 < 0,05	0,339 > 0,05	<i>Linier</i>
X2 – Y	0,004 < 0,05	0,349 > 0,05	<i>Linier</i>

C. Hasil Analisis Data

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji asumsi dan merupakan tahap terakhir pada penelitian ini adalah uji hipotesis. Uji hipotesis ini akan menguji hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan penelitian korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS versi 21 *for windows* yang dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan satu variabel dengan variabel lainnya, hipotesis dikatakan dapat diterima apabila $p < 0.05 / 0,01$ (Sugiyono, 2016: 248).

Tabel 4.13

Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Kedua

Correlations

		Efikasi Diri	Motivasi Mengajar	Kinerja Guru
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.218**	.466**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	97	97	97
Motivasi Mengajar	Pearson Correlation	.218**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	97	97	97
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.466**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Uji Hipotesis Pertama

Pada uji hipotesis pertama peneliti mengajukan hipotesis “Ada korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang”.

Pada table 4.7 hasil uji hipotesis di atas menunjukkan adanya hubungan korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang karena memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana hal tersebut menunjukkan hasil $< 0,01$.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien X1 dan Y dapat diketahui bahwa $r_{yx1} = 0,466$ termasuk dalam kategori sedang. Kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu $r_{yx1} = 0,466 > r_{tabel} = 0,202$ menunjukkan korelasi yang cukup antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, maka semakin tinggi tingkat kinerjaguru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, maka semakin rendah tingkat kinerjaguru PAUD di Kecamatan Gayamsari

2. Uji Hipotesis Kedua

Pada uji hipotesis kedua peneliti mengajukan hipotesis “Ada korelasi antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang”.

Tabel 4.7 hasil uji hipotesis di atas menunjukkan adanya hubungan korelasi antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang karena memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana hal tersebut menunjukkan hasil $< 0,01$.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien X2 dan Y dapat diketahui bahwa $r_{yx1} = 0,583$ termasuk dalam kategori sedang. Kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu $r_{yx1} = 0,583 > r_{tabel} = 0,202$, menunjukkan korelasi yang cukup antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi mengajar yang dimiliki oleh guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi mengajar yang dimiliki guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, maka semakin rendah tingkat kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari

3. Uji Hipotesis Ketiga

Pada uji hipotesis ketiga peneliti mengajukan hipotesis “Ada korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang”.

Tabel 4.14

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.554 ^a	.251	.200	6.497	.251	.993	2	94	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2), Efikasi Diri (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Uji hipotesis ketiga ini menggunakan uji korelasi berganda (*multiple correlation*). Nilai signifikansi yang dihasilkan dapat dilihat dari nilai (sig. F change) = 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa sig. F change $0,000 < 0,05$ dimana hal tersebut menunjukkan adanya hubungan

yang signifikan antara korelasi antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Hasil nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,554 menunjukkan hubungan yang sedang/cukup antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Semakin tinggi efikasi diri dan motivasi mengajar guru, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjaguru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang sebaliknya, semakin rendah efikasi diri dan motivasi mengajar guru, maka akan semakin rendahguru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji adakah korelasi Antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Peneliti mengajukan tiga hipotesis dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan antaraefikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Hal ini dapat dilihat dai nilai siginifikasi $0.000 < 0.05$. Nilai koefisien X1 dan Y dapat diketahui bahwa $r_{yx1} = 0,466$ didasarkan pada kategorisasi kekuatan hubungan korelasi cukup/semang. Maka, dapat disimpulkan semakin tinggi efikasi diri guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Sebaliknya, bila semakin rendah efikasi diri guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, maka semakin rendah kinerja guru.

Berdasarkan tabel 4.8 (kategorisasi data) dapat diketahui bahwa terdapat 25 guru yang memiliki efikasi tinggi, kemudian 55 guru yang memiliki efikasi diri sedang dan 17 guru yang memiliki efikasi diri rendah. Maka, dari data tersebut menunjukkan bahwa guru PAUD di Kecamatan Gayamsari rata-rata memiliki efikasi diri dalam kategori sedang. Hal ini

dapat disebabkan oleh beberapa faktor dari hasil skor jumlah butir dalam skala penelitian, seperti guru kesulitan dalam menjelaskan materi atau memberikan arahan pada siswa, inovasi untuk ragam main, hambatan saat mengkondisikan anak dalam kelas. Hasil rata-rata skor dalam kriteria sedang dari data kategorisasi subjek menunjukkan kebanyakan guru berusia 20-35 tahun berada di usia aktif mencoba untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga keyakinan akan kemampuan diri terkadang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Hasil kategorisasi progress PMM guru banyak yang belum menuntaskan topik pembelajaran, didalam topik tersebut sudah diberikan materi untuk guru agar guru dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan.

Hasil temuan pada penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santy Mulyani, *et al*(2020:87) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif pada keterikatan kerja guru. Hal tersebut memiliki arti bahwasanya semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi kinerjayang dimiliki oleh guru dan begitu juga sebaliknya. Penelitian dari M. Nur Ghufron (2015:265) juga menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan berdampak pada performansi kinerja guru dalam mengajar serta tingkat keyakinan guru akan kemampuannya yang tinggi seorang guru mampu menyelesaikan kesulitan yang dihadapi secara mandiri . Hal tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofitri C (2019: 92) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif terhadap kemandirian individu dalam melaksanakan tugas, individu mampu bertahan dalam situasi yang sulit dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah. Kinerja guru berkaitan dengan tugas rutin yang guru kerjakan seperti keseharian guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara

optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, hubungan antar guru serta walimurid dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri salah satunya selaras dengan pernyataan tersebut, dalam penelitian Saibatul A (2020: 150) menerangkan efikasi diri memberikan 40,6% terhadap tinggi rendahnya kinerja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sikap (meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu), ketelibatn kerja (tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri), perilaku (tindakan seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi) dan penampilan (tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas) kemudian dijelaskan lagi bahwa efikasi diri mempengaruhi proses berpikir individu dalam melakukan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memandang tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dihadapi, terutama berpengaruh terhadap kinerja dalam hal ini seorang guru. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki tingkat kinerja yang tinggi maupun sebaliknya tingkat efikasi diri guru yang rendah berkenaan pada tingkat kinerja yang rendah pula. Sejalan dengan (Safitri, *et al*2019:73) dalam penelitiannya terhadap siswa bahwa *self efficacy* yang tinggi membuat siswa mampu mengukur kemampuannya secara akurat seperti dapat membuat pilihan tentang tindakan yang akan dilakukan, berani mengambil resiko, dan memiliki *sense of self achievement* sehingga akan membuat siswa percaya diri dengan kemampuannya.

Dalam Al- Qur'an terisrat mengenai efikasi diri sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
 نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا
 وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
 عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (QS. Al-Baqarah:286).

Menurut penjelasan ayat di atas berdasarkan tafsir Departemen Agama RI (2011), yaitu seseorang dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama islam adalah agama yang tidak membebani manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama islam. Jadi ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan porsi kepada individu di dunia berdasarkan kemampuannya, sehingga dalam menjalani suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam tugas bekerja atau mengajar sebagai guru haruslah melaksanakan tugas dengan penuh keyakinan. Sesuai pendapat (Muharrara, 2018) bahwa ujian dan kenikmatan yang diberikan Allah SWT kepada hambanya tidak pernah lebih dari kapasitas kemampuan masing-masing, maka dengan adanya *self efficacy* sesuai dengan kutipan ayat diatas, individu akan mengerti bahwa setiap manusia telah ditetapkan kejadian untuknya sesuai dengan kemampuannya masing-masing, sehingga tidak seharusnya membandingkan ujian dengan orang lain, atau menyikapi secara berlebihan yang mengarah pada perilaku menyakiti diri sendiri.

Hipotesis kedua menyatakan adanya korelasi antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana $<0,05$. Sementara itu, nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,583 yang menunjukkan memiliki hubungan yang cukup/sedang antara motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, hal ini karena nilai koefisiensi korelasi berada pada interval 0,40 – 0,59 dan penentuan tersebut didasarkan pada kategorisasi kekuatan hubungan (Sugiyono, 2016: 191). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi mengajar maka tinggi juga kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Sebaliknya, semakin rendah motivasi mengajar guru PAUD di Kecamatan Gayamsari maka semakin rendah juga kinerja guru PAUD Di Kecamatan Gayamsari.

Berdasarkan tabel 4.8 (kategorisasi data) dapat diketahui bahwa terdapat 65 guru PAUD yang memiliki motivasi mengajar sedang dan 32 guru PAUD yang memiliki motivasi mengajar tinggi. Data tersebut menunjukkan rata-rata guru PAUD di Kecamatan Gayamsari memiliki tingkat motivasi mengajar yang sedang. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor antara lain latar belakang pendidikan guru, kondisi lokasi mengajar di Kecamatan Gayamsari termasuk dalam wilayah kota yang banyak penduduk sehingga sekolah PAUD berada di dalam perkampungan warga, fasilitas yang disediakan di sekolah, perbedaan jam mengajar untuk KB 90 menit dan untuk TK 210 menit, gaji, penghargaan terhadap guru dari sekolah maupun atasan, upaya untuk meningkatkan kualitas guru belum maksimal, rasa tanggungjawab yang terkadang lupa terhadap tugas.

Hasil temuan pada penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amaliyah Syahadah dan Dr. Mudjito AK,M.Si (2012: 5) hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,774. Penelitian serupa dari Saibatul (2012: 150)

menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,446. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat motivasi mengajar maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya.

Motivasi mengajar adalah bagaimana seorang guru memiliki dorongan untuk menyampaikan sesuatu ilmu yang dimengerti kepada anak didiknya atau siswa dengan ketentuan yang berlaku adanya motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi hasil kinerja seseorang. Sejalan dengan penelitian Amaliyah & Dr. Mudjito (2012:5) menerangkan motivasi yang dimiliki oleh guru memberikan dorongan atau upaya untuk melakukan inovasi dan memunculkan kinerja yang baik sesuai tugas guru.

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dimiliki oleh guru, dalam mencapai prestasi kerja yang baik perlu adanya motivasi. Motivasi menentukan perbuatan baik buruknya seseorang bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi seorang guru untuk mengajar, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan untuk masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai hasil kerja atau prestasi kerja masa lalu dan pengembangan dimasa mendatang. Bahwasanya orang yang memiliki motivasi untuk berprestasi yang rendah adalah seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang besar (Milcha & Erni 2017:37).

Saibatul (2012: 147) kinerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah karena tinggi rendahnya kinerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga sekolah. Sejalan dengan penelitian (Milcha & Erni 2017:37) bahwasanya fasilitas social membantu dan mendukung performa kerja yang lebih baik dengan memunculkan motivasi dalam diri individu dalam hal ini pengawasan kepala sekolah dapat menjadi salah satu motivasi para guru.

Motivasi tersirat dalam Al- Qur'an sebagai berikut:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

“Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuzh)”.(QS. Hud: 6)

Menurut penjelasan ayat di atas berdasarkan Tafsir Departemen Agama RI (2011), yaitu Sesungguhnya Allah telah menjamin rizki semua makhluk yang berjalan di atas permukaan bumi, sebagai bentuk karunia dariNya, dan Dia mengetahui tempat tinggalnya saat hidup dan setelah matinya, dan mengetahui tempat dimana ia akan mati. Semua itu sudah tertulis di satu kitab di sisi Allah yang sudah menerangkan semua itu. Dari ayat di ayat menjelaskna bahwasanya manusia sudah dijamin rizkinya oleh Allah seharusnya lebih bersemangat dalam bekerja karena usaha tidak akan menghianati hasil begitu pun seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar berhubungan dengan kinerjanya yang baik denagan kinerja yang baik nantinya akan menghasilkan kebaikan bagi guru. Didukung dengan pendapatan B.Uno (2018, hlm. 71-72) mengatakan bahwa Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Hipotesis ketiga menyatakan adanya korelasi antara efikais diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang. Hal tersebut dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana berarti $<0,05$. Sementara itu, nilai koefisiensi korelasi menunjukkan angka 0,554 yang menandakan hubungan cukup/sedang antara efikasi diri dan motivasi mengajar dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari, hal ini karena nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,59 dan

penentuan tersebut didasarkan pada kategorisasi kekuatan hubungan (Sugiyono, 2016: 191). Berdasarkan tabel 4.8 (kategorisasi data) dapat diketahui bahwa keseluruhan responden yaitu guru PAUD (KB-TK) di Kecamatan Gayamsari sejumlah 68 guru masuk dalam kriteria cukup dengan nilai indeks $<0,75$, dan 29 guru masuk dalam kriteria baik. Adapun beberapa komponen dalam penilaian guru berdasarkan dokumentasi PKKS (penilaian kinerja kepala sekolah dan guru) yaitu rekap kehadiran, instrument penilaian guru oleh asesor/kepala sekolah, kuesioner kinerja guru oleh orangtua, kuesioner kinerja guru oleh teman sejawat, hasil belajar siswa. Melalui hasil rekap kemudian terlihat nilai indeks kinerja guru PAUD. Hasil rata-rata guru PAUD di Kecamatan Gayamsari berkategori cukup hal tersebut dilatar belakangi oleh beberapa faktor rendahnya nilai dari komponen penilaian.

Dalam Al- Qur'an tersirat makna kinerja, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah : 105)

Menurut penjelasan ayat di atas berdasarkan tafsir Departemen Agama RI (2011), yaitu dan katakanlah (wahai nabi), kepada orang-orang yang telah ikut berjihad, ”berbuatlah kalian karena Allah dengan apa yang Dia ridoi dari ketaatan kepadaNya, dan menunaikan kewajibanNya dan menjauhi maksiat kepadaNya, maka Allah akan melihat amal kalian, begitu pula rasulNya dan kaum mukminin, dan jati diri kalian akan menjadi jelas urusan kalian. Dan kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada dzat yang mengetahui perkara rahasia dan perkara nyata dari kalian, lalu Dia akan memberitakan kepada kalian tentang apa yang

dahulu kalian kerjakan. Islam memeberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh - sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Orang yang besungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula. Selaras dengan pendapat (Hamka : 1985), ayat ke-105 dari Surat at-Taubah dapat diketahui bahwa Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai tenaga dan kemampuannya. Artinya manusia tidak perlu mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya, supaya umur tidak habis dengan percuma. Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak bermalas-malas dan menghabiskan waktu tanpa ada manfaat. Mutu pekerjaan harus ditingkatkan, dan selalu memohon petunjuk Allah.

Guru yang memiliki efikasi diri dan tingkat motivasi mengajar yang tinggi menghasilkan kinerja guru yang baik . Hal tersebut dikarenakan guru dengan efikasi diri memiliki keyakinan akan kemampuannya melaksanakan tugas. Dalam konteks pendidikan, efikasi diri mengacu pada keyakinan seorang guru terhadap kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas mengajar. Seorang guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa percaya diri dan mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam melaksanakan tugas mengajar sebaliknya, guru yang tidak memiliki efikasi diri akan mencoba menghindari tugas Bandura (dalam Santy, *et al* 2020 : 78)

Sementara itu, motivasi mengajar mengacu pada dorongan internal seorang guru untuk melaksanakan tugas mengajar secara baik dan memberikan dampak positif bagi siswa. Bahwasanya motivasi merupakan suatu dorongan yang ditimbulkan oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar individu, sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan perubahan perilaku atau kegiatan-kegiatan yang lebih baik dari

sebelumnya Susanto & Nurhayati (dalam Milcha & Erni :2017:37). Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan berusaha untuk memberikan pengajaran yang terbaik dan memberikan dukungan yang memadai bagi siswa dalam proses belajar.

Efikasi diri dan motivasi mengajar juga mempengaruhi bagaimana seorang guru merespon tantangan dan hambatan dalam melaksanakan tugas mengajar. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam melaksanakan tugas mengajar, sementara guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan cenderung lebih gigih dalam menghadapi hambatan dan tantangan dalam melaksanakan tugas mengajar. Sejalan dengan (T.B Wicoro 2018:42) individu yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, semakin tinggi tingkat efikasi diri berhubungan dengan tingkat motivasi mengajar yang tinggi tercermin dengan besar usaha yang dilakukan serta ketekunan individu.

Keduanya saling terkait dan saling mempengaruhi, karena efikasi diri dapat meningkatkan motivasi mengajar dan sebaliknya, motivasi mengajar dapat meningkatkan efikasi diri. Ketika seorang guru merasa termotivasi dan termotivasi, ia akan merasa lebih percaya diri dalam mengajar dan mampu memberikan pengajaran yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian ini secara keseluruhan tidak terlepas dari kekurangan. Kekurangan pada penelitian ini diantaranya pertama, penelitian ini dilakukan secara daring menggunakan skala yang disebarakan melalui *google form* dikarenakan subjek memiliki kegiatan yang padat. Kedua, peneliti kurang memperhatikan pemilihan karakteristik subjek. Peneliti hanya menggunakan guru PAUD jenjang KB dan TK saja sebagai subjek, sedangkan penilaian kinerja guru terdapat juga pada jenjang Pos PAUD, TPA, Daycare. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi variabel kinerja, sehingga

dapat diketahui faktor apa saja yang memiliki pengaruh yang tinggi, sedang maupun rendah dalam variabel kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan sebagai variabel penelitian selanjutnya seperti kompetensi pendidik, hasil belajar siswa, gaya kepemimpinan sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dan uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang. Sebaliknya, Semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka semakin rendah kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang. Sebaliknya, Semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka semakin rendah kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang. Sebaliknya, Semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka semakin rendah kinerja guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Semarang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa efikasi diri guru masuk ke dalam taraf sedang sehingga diperlukannya peningkatan efikasi diri. Guru perlu memiliki upaya meningkatkan keterampilan dan inovasi dalam

mengajar guna menjadi guru berkualitas baik dari diri sendiri, guru sejawat, pimpinan/kepala sekolah dan meningkatkan mutu kinerja guru.

2. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa motivasi mengajar masuk ke dalam taraf sedang sehingga dari pihak sekolah diharapkan mampu memberikan peran dalam meningkatkan motivasi mengajar guru untuk selalu memberikan perhatian, arahan dan masukkan kepada guru di lembaga masing-masing agar dapat mempertahankan semangat motivasi mengajar dan kinerja guru yang dimiliki. Kepala sekolah dapat memberikan *support* kepada guru-guru melalui tindakan apresiasi baik segi finansial maupun no-finansial.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik mengangkat topik yang sama lebih memperluas cakupan subjek yang akan diteliti, serta memperluas referensi dan cakupan bahasan lain dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dapat digunakan sebagai variabel penelitian selanjutnya seperti kompetensi pendidik, hasil belajar siswa, gaya kepemimpinan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2001. Interaksi dan motivasi belajar mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Abror, A. (1993). Psikologi pendidikan. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya
- Alwi. (2002). KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Jakarta: Balai Pustaka
- Amandawati, R.(2016). Pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri (*Self Efficacy*) terhadap kinerja karyawan dengan budaya kolektivitas. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Anoraga, P. (1992). Psikologi kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2008). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- _____.(2013). Reliabilitas dan validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrus, M.(2018).Pengaruh motivasi mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran pendidikan agama islam: Studi di SMA Mardi Utomo Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri. Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, 8(2).
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Beritasatu. (2022). Ini delapan masalah PAUD di Indonesia.

- <https://www.beritasatu.com/whisnubagusprasetyo/archive/353926/inidelapan-masalah-paud-di-indonesia>. Dicari tanggal 2 april 2022.
- Budiman, F., & Irianto, A. (2015). Pengaruh motivasi mengajar guru dan keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa SMA Negeri di Kota Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi UNP*.
- Baharuddin. (2009). Pendidikan dan psikologi perkembangan. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Claude, F., Caroline, S., Frederic, G., Herbert, M., & Martin, D. 2008. *Journal of career assessment*, 16(2), 256-279
- Daryanto, 2010. Belajar dan mengajar. Bandung: Yrama Widya
- Detik.com. (2021). Kualitas guru masih kurang masalah utama PAUD di Indonesia. <https://health.detik.com/anak-dan-remaja/d-2655128/kualitas-guru-masih-kurang-masalah-utama-paud-di-indonesia>. Diakses tanggal 2 september 2021.
- Departemen Agama RI, Al-qur'an dan terjemah. Toha Putra.. Semarang: 2011
- Diniati, M. D. (2011). Hubungan antara motivasi mengajar terhadap sikap kreatif guru menengah atas. Skripsi, Universitas Islam Indonesia.
- Fitrianingsih, D., Hairida, & Rasmawan, R. (2018). Terkait "Self-Efficacy guru dan hubungannya dengan hasil belajar kimia Kelas X SMA Se-Kecamatan Sungai Ambawang". Artikel penelitian Program Studi Pendidikan Kimia PMIPA Untan.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2006). Kepribadian; Teori klasik dan riset modern. Jakarta: Erlangga.
- Ghufron, M. N. (2015). Performansi mengajar guru Paud ditinjau dari tingkat pendidikan dan efikasi Mmengajar. *Jurnal Pendidikan Islam* , 3(2).

- Handoko, M.(1998). Motivasi daya penggerak tingkah laku manusia. Yogyakarta: Kanisius
- Hamka,(1985) Tafsir al-Azhar, Juz 28 (Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hasibuan,M. (2003). Organisasi dan motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2003). Kiat sukses manajemen tim kerja. Jakarta: Gramedia.
- Kopelman, R.E., 1998, *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company, pp 3—18.
- Jabarprov. (2021). Tingkatkan kualitas guru PAUD Disdik Ciamis gelar pelatihan metode *Dialogic Reading*.
- <https://jabarprov.go.id/index.php/news/40006/2020/11/06/Tingkatkan-Kualitas-Guru-PAUD-Disdik-Ciamis-Gelar-Pelatihan-Metode-Dialogic-Reading>. Diakses tanggal 26 maret 2021
- Juliansyah, N. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Khairiyah, R. M.(2014) Perbedaan efikasi diri guru pendidikan anak usia dini dalam pendidikan inklusi dari lama mengajar dan latar belakang pendidikan di Kecamatan Grabag. Skripsi , Universitas Negeri Semarang.
- Kurniadin, D., Machali, I., Kurniadin, D.,& Machali, I. Manajemen pendidikan konsep & prinsip pengelolaan pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ma'arif, S. (2012). Guru profesional harapan dan kenyataan. Semarang: *Need's Press*
- Mappiare. (1983). Psikologi orang dewasa. Surabaya: Usaha Nasional.
- Martono, N. (2011). Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.

- Milcha Fakhria, Erni Agustina Setiowati.(2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitasi sosial dan ketakutan akan kegagalan, *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1). Bab 5 (Motivasi Berprestasi, hal 37).
- Muhibbin, S. (2010). Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005).Menjadi guru profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo, Soekidjo, (2015), Pengembangan sumber daya manusia, Cet 5, Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Semarang Nomor 79 Tahun 2020. Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini dalam pasal 1
- Rivai, Veithzal (2005). Performance appraisal. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- _____ (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rusman (2005), Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hal. 53
- Robbin, P, Stephen, (2001), Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Saefullah. (2012).Manajemen pendidikan islam. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Safitri Yulikhah, Baidi Bukhori, Ali Murtadho. (2019). *Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student*, *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4(1). (Self Efficacy, hal 73)
- Sardiman. (2000). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sari, D.(2016). Hubungan motivasi mengajar dengan kreativitas guru pada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik PAUD se-Kota Pekanbaru. *EDUCHILD*, 5(2).
- Skalvik,E. M.,& Skalvik,S. (2007).*Dimensions of Teacher Self-efficacy and Relations With Strain Fctors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout. Journal of Education Psycology*,99,(3),611-625
- Sudjana, Nana. (2000). Dasar-dasar proses belajar mengajar. Bandung: PT. Sinar Baru Algesindo..
- Solopos. (2021). Kualitas guru PAUD rendah ini dampaknya.
<https://www.solopos.com/kualitas-guru-paud-rendah-ini-dampaknya-554940>.
Diakses tanggal 25 maret 2021.
- Sugiyono. (2003). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2016) Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta
- Supardi. (2014). Kinerja guru. Jakarta: Grafindo.
- Undang-Undang (UU) RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen
- Walgito,B. (2004).Pengantar psikologi umum. Yogyakarta: Andi.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Aitem Skala Penelitian

Lampiran 1.1 Kisi-kisi Aitem Skala Efikasi Diri Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Petunjuk (<i>Instruction</i>)	mampu menjelaskan inti dari pembelajaran sesuai dengan keahaman siswa	1) Saya membuat siswa mengingat kembali tentang apa yang telah mereka pelajari hari ini 2) Dalam menyampaikan materi saya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti siswa	4) Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang susah di mengerti siswa	6
	mampu memberikan arahan dan instruksi yang baik kepada semua siswa apapun level kemampuan mereka	3) Saat kegiatan belajar banyak siswa yang terlibat aktif bertanya.	5) Saya memberikan intruksi tidak sesuai dengan kemampuan siswa 6) Ketika di kelas siswa menyebutkan nama benda belum sesuai arahan	
Beradaptasi	mampu	7) Saya	10) Saya merasa	6

dengan kebutuhan siswa masing-masing (Adapt Instruction to Individual Needs)	mengelola tugas sekolah untuk disesuaikan perintah dan tugasnya sesuai kebutuhan individu anak	memberikan pembelajaran dikelas yang membuat siswa senang 8) Saya membuat siswa untuk bekerjasama secara baik	pembelajaran di kelas kurang menyeluruh sesuai kebutuhan siswa	
	Merasa gagal dalam hidupmampu memberikan tugas yang menantang kepada semua siswa yang terdiri dari berbagai macam kemampuan	9) Saya memberikan ragam mainan yang menstimulus siswa	11) Ragam main yang saya berikan kurang bervariasi 12) Saya memberikan tugas secara keseluruhan siswa tanpa menyesuaikan kemampuan siswa	
Memotivasi siswa (<i>Motivate Students</i>)	mampu membangkitkan semangat siswa untuk belajar walaupun siswa-siswanya memiliki kemampuan	13) Saya memberikan reward kepada siswa setelah menyelesaikan tugas. 14) Saya membuat siswa merasa senang untuk datang ke sekolah	16) Saya merasa belum maksimal memberikan semangat belajar.	6

	rendah			
	mampu membuat siswa bisa melakukan yang terbaik meskipun mereka mengerjakan tugas yang sulit	15) Saya memberi dorongan kepada siswa untuk berusaha menyelesaikan tugas	17) Banyak siswa yang tidak tuntas dalam mengerjakan tugas 18) Saya merasa ragam main yang saya berikan kepada siswa kurang menraik dan menantang	
Menjaga disiplin (<i>Maintain Discipline</i>)	mampu mempertahankan kedisiplinan di setiap kelas atau kelompok siswa di sekolah	19) Saya mampu menyakinkan siswa tentang aturan di kelas	22) Sulit bagi saya menerapkan aturan di kelas kepada siswa	6
	mampu mengkondisikan kelas dengan baik	20) saat di dalam kelas anak dapat mematuji aturan yang saya buat 21) saya memberikan variasi tepuk tangan untuk memfokuskan anak	23). Ketika di kelas siswa masih bermain sesukanya tanpa menghiraukan guru di kelas 33) Ketika di kelas anak belum dapat memahami aturan di	

			kelas	
Bekerjasama dengan rekan dan orang tua (<i>Cooperate with Colleagues and Parents</i>)	mampu bekerja sama dengan sebagian besar orangtua siswa	24) Saya melibatkan orang tua dalam aktivitas sekolah	28) Saya merasa canggung untuk menghadapi orangtua siswa	6
	mampu menemukan solusi yang memadai apabila ada permasalahan dengan guru-guru lain	25) Saya bekerjasama kepada rekan guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar 26) Saya aktif berpendapat saat ada rapat guru	27) Kolaborasi saya dengan guru lainnya bersifat pasif 29. sebagai guru saya susah dihubngi oleh wali siswa	
Mengatasi perubahan (<i>Cope with Change</i>)	Mampu menghadapi perubahan metode pembelajaran yang diputuskan sekolah untuk digunakan	31. Saya dapat menyesuaikan metode pembelajaran yang dipilih oleh sekolah	34. Saya terbiasa menggunakan metode pembelajaran yang terdahulu / kurikulum lama	6
	mampu mengelola informasi yang diberikan sekolah mengenai perubahan yang ditetapkan	30. saya memahami informasi yang di berikan dari kepala sekolah 32) Saya mencari cara untuk	35. Saya belum memahami penuh perubahan kurikulum pembelajaran 36. Saya kesulitan menyesuaikan model	

		menyesuaikan model pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku	pembelajaran dengan kurikulum yang berlaku saat ini	
Jumlah		18	18	36

Lampiran 1.2 Kisi-kisi Aitem Skala Efikasi Diri Setelah *Try Out*

Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Petunjuk (<i>Instruction</i>)	mampu menjelaskan inti dari pembelajaran sesuai dengan kephahaman siswa	1) Saya membuat siswa mengingat kembali tentang apa yang telah mereka pelajari hari ini*	4) Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang susah di mengerti siswa	6
	mampu memberikan arahan dan instruksi yang baik kepada	2) Dalam menyampaikan materi saya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti siswa	5) Saya memberikan intruksi tidak sesuai dengan kemampuan siswa	
		3) Saat kegiatan belajar banyak siswa yang terlibat aktif bertanya.		

	semua siswa apapun level kemampuan mereka		6) Ketika di kelas siswa menyebutkan nama benda belum sesuai arahan*	
Beradaptasi dengan kebutuhan siswa masing- masing (Adapt Instruction to Individual Needs)	mampu mengelola tugas sekolah untuk disesuaikan perintah dan tugasnya sesuai kebutuhan individu anak	7) Saya memberikan pembelajaran dikelas yang membuat siswa senang 8) Saya membuat siswa untuk bekerjasama secara baik	10) Saya merasa pembelajaran di kelas kurang menyeluruh sesuai kebutuhan siswa	6
	Merasa gagal dalam hidupmampu memberikan tugas yang menantang kepada semua siswa yang terdiri dari berbagai macam kemampuan	9) Saya memberikan ragam mainan yang menstimulus siswa	11) Ragam main yang saya berikan kurang bervariasi 12) Saya memberikan tugas secara keseluruhan siswa tanpa menyesuaikan kemampuan siswa	
Memotivasi siswa (<i>Motivate</i>	mampu membangkitkan semangat siswa	13) Saya memberikan reward kepada siswa setelah	16) Saya merasa belum maksimal memberikan semangat	6

<i>Students)</i>	untuk belajar walaupun siswa-siswanya memiliki kemampuan rendah	menyelesaikan tugas*. 14) Saya membuat siswa merasa senang untuk datang ke sekolah	belajar.	
	mampu membuat siswa bisa melakukan yang terbaik meskipun mereka mengerjakan tugas yang sulit	15) Saya memberi dorongan kepada siswa untuk berusaha menyelesaikan tugas*	17) Banyak siswa yang tidak tuntas dalam mengerjakan tugas 18) Saya merasa ragam main yang saya berikan kepada siswa kurang menraik dan menantang	
Menjaga disiplin (<i>Maintain Discipline</i>)	mampu mempertahankan kedisiplinan di setiap kelas atau kelompok siswa di sekolah	19) Saya mampu menyakinkan siswa tentang aturan di kelas	22) Sulit bagi saya menerapkan aturan di kelas kepada siswa	6
	mampu mengkondisikan kelas dengan baik	20) saat di dalam kelas anak dapat mematuji aturan yang saya buat	23). Ketika di kelas siswa masih bermain sesukanya tanpa menghiraukan guru di	

		21) saya memberikan variasi tepuk tangan untuk memfokuskan anak	kelas 33) Ketika di kelas anak belum dapat memahami aturan di kelas	
Bekerjasama dengan rekan dan orang tua (<i>Cooperate with Colleagues and Parents</i>)	mampu bekerja sama dengan sebagian besar orangtua siswa	24) Saya melibatkan orang tua dalam aktivitas sekolah*	28) Saya merasa canggung untuk menghadapi orangtua siswa	6
	mampu menemukan solusi yang memadai apabila ada permasalahan dengan guru-guru lain	25) Saya bekerjasama kepada rekan guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar 26) Saya aktif berpendapat saat ada rapat guru	27) Kolaborasi saya dengan guru lainya bersifat pasif 29. sebagai guru saya susah dihubngi oleh wali siswa*	
Mengatasi perubahan (<i>Cope with Change</i>)	Mampu menghadapi perubahan metode pembelajaran yang diputuskan sekolah untuk digunakan	31. Saya dapat menyesuaikan metode pembelajaran yang dipilih oleh sekolah	34. Saya terbiasa menggunakan metode pembelajaran yang terdahulu / kurikulum lama*	6
	mampu mengelola informasi yang	30. saya memahami informasi yang di	35. Saya belum memahami penuh	

	diberikan sekolah mengenai perubahan yang ditetapkan	berikan dari kepala sekolah 32) Saya mencari cara untuk menyesuaikan model pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku	perubahan kurikulum pembelajaran 36. Saya kesulitan menyesuaikan model pembelajaran dengan kurikulum yang berlaku saat ini	
	Jumlah	18	18	36

*Catatan: aitem yang terdapat tanda * merupakan aitem yang gugur*

Lampiran 1.3 Kisi-kisi Aitem Skala Motivasi Mengajar Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Intrinsic Motivation</i>	Kesadaran akan tanggung jawab dan kemauan	1) Mengajar merupakan tugas yang menyenangkan bagi saya	3) Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang kurang menarik	4
	Perasaan aman saat melaksanakan tugas mengajar	2) Saya merasa nyaman ketika mengajar di kelas	4) Saya mengajar karena tuntutan orang lain	
<i>Identified</i>	Tekun dan ulet dalam	5) Saya mengajar dengan sungguh-	7) Saya mengajar	4

<i>Regulation</i>	menghadapi kesulitan	sungguh	dengan setengah hati	
	Fleksibel dalam menghadapi kesulitan mengajar	6) Saya menemukan cara untuk menyelesaikan kesulitan dalam mengajar	8) Saya gelisah saat menghadapi masalah dalam mengajar	
<i>Introjected Regulation</i>	Berfikir rasional	9).Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang penting agar siswa berhasil secara akademis	11) Saya merasa saat mengajar ada yang tidak sesuai dengan tujuan capaian pembelajaran	4
	Keinginan untuk maju	10. Sebagai guru saya ingin selalu menambah ilmu untuk meningkatkan kualitas diri	12) Terkadang saya belum mengetahui apa tujuan mengajar	
<i>External Regulation</i>	Mandiri dalam menjalankan tugas	13) Saya berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran	15. Tema pembelajaran yang saya berikan terkadang tidak sesuai	4
	Perilaku atasan kepada guru	14) Saya merasa keaktifan mengajar saya dihargai dengan adanya reward	16. Saya mengajar dengan baik hanya untuk menyenangkan kepala sekolah	

<i>Amotivation</i>	Berfikir kreatif untuk hal terbaik	17) Saya membuat inovasi dalam menciptakan suasana belajar yang menarik	19) Saya merasa kurang inovatif dalam memberikan ragam main.	4
	Beradaptasi dengan macam perubahan sistem pembelajaran	18) Saya siap menerima perubahan dalam sistem pembelajaran	20) Saya merasa cukup dengan pengalaman yang saya miliki selama mengajar	
Jumlah		10	10	20

Lampiran 1.4 Kisi-kisi Aitem Skala Motivasi Mengajar Setelah *Try Out*

Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Intrinsic Motivation</i>	Kesadaran akan tanggung jawab dan kemauan	1) Mengajar merupakan tugas yang menyenangkan bagi saya	3) Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang kurang menarik	4
	Perasaan aman saat melaksanakan tugas mengajar	2) Saya merasa nyaman ketika mengajar di kelas	4) Saya mengajar karena tuntutan orang lain	
<i>Identified</i>	Tekun dan ulet dalam	5) Saya mengajar dengan sungguh-	7) Saya mengajar	4

<i>Regulation</i>	menghadapi kesulitan	sungguh	dengan setengah hati	
	Fleksibel dalam menghadapi kesulitan mengajar	6) Saya menemukan cara untuk menyelesaikan kesulitan dalam mengajar	8) Saya gelisah saat menghadapi masalah dalam mengajar	
<i>Introjected Regulation</i>	Berfikir rasional	9).Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang penting agar siswa berhasil secara akademis	11) Saya merasa saat mengajar ada yang tidak sesuai dengan tujuan capaian pembelajaran	4
	Keinginan untuk maju	10. Sebagai guru saya ingin selalu menambah ilmu untuk meningkatkan kualitas diri	12) Terkadang saya belum mengetahui apa tujuan mengajar	
<i>External Regulation</i>	Mandiri dalam menjalankan tugas	13) Saya berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran	15. Tema pembelajaran yang saya berikan terkadang tidak sesuai	4
	Perilaku atasan kepada guru	14) Saya merasa keaktifan mengajar saya dihargai dengan adanya reward*	16. Saya mengajar dengan baik hanya untuk menyenangkan kepala sekolah	

<i>Amotivation</i>	Berfikir kreatif untuk hal terbaik	17) Saya membuat inovasi dalam menciptakan suasana belajar yang menarik	19) Saya merasa kurang inovatif dalam memberikan ragam main.	4
	Beradaptasi dengan macam perubahan sistem pembelajaran	18) Saya siap menerima perubahan dalam sistem pembelajaran	20) Saya merasa cukup dengan pengalaman yang saya miliki selama mengajar*	
Jumlah		10	10	20

*Catatan: aitem yang terdapat tanda * merupakan aitem yang gugur*

Lampiran 2 Skala Penelitian Sebelum *Try Out*

Lampiran 2.1 Skala Efikasi Diri Sebelum *Try Out*

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membuat siswa mengingat kembali tentang apa yang telah mereka pelajari hari ini.				
2	Dalam menyampaikan materi saya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti siswa				
3	Saat kegiatan belajar banyak siswa yang terlibat aktif bertanya				

4	Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang susah di mengerti siswa				
5	Saya memberikan intruksi tidak sesuai dengan kemampuan siswa				
6	Ketika di kelas siswa menyebutkan nama benda belum sesuai arahan				
7	Saya memberikan pembelajaran dikelas yang membuat siswa senang				
8	Saya membuat siswa untuk bekerjasama secara baik				
9	Saya memberikan ragam mainan yang menstimulus siswa				
10	Saya merasa pembelajaran di kelas kurang menyeluruh sesuai kebutuhan siswa				
11	Ragam main yang saya berikan kurang bervariasi				
12	Saya memberikan tugas secara keseluruhan siswa tanpa menyesuaikan kemampuan siswa.				
13	Saya memberikan reward kepada siswa setelah menyelesaikan tugas.				

14	Saya membuat siswa merasa senang untuk datang ke sekolah				
15	Saya memberi dorongan kepada siswa untuk berusaha menyelesaikan tugas				
16	Saya merasa belum maksimal memberikan semangat belajar				
17	Banyak siswa yang tidak tuntas dalam mengerjakan tugas				
18	Saya merasa ragam main yang saya berikan kepada siswa kurang menraik dan menantang				
19	Saya mampu menyakinkan siswa tentang aturan di kelas				
20	Saat di dalam kelas anak dapat mematuji aturan yang saya buat				
21	saya memberikan variasi tepuk tangan untuk memfokuskan siswa				
22	Sulit bagi saya menerapkan aturan di kelas kepada siswa				
23	Ketika di kelas siswa masih bermain sesukanya tanpa menghiraukan guru di kelas				
24	Saya melibatkan orang tua dalam aktivitas sekolah				

25	Saya bekerjasama kepada rekan guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar				
26	Saya aktif berpendapat saat ada rapat guru				
27	Kolaborasi saya dengan guru lainya bersifat pasif				
28	Saya merasa canggung untuk menghadapi orangtua siswa				
29	sebagai guru saya susah dihubngi oleh wali siswa				
30	saya memahami informasi yang di berikan dari kepala sekolah				
31	Saya dapat menyesuaikan metode pembelajaran yang dipilih oleh sekolah				
32	Saya mencari cara untuk menyesuaikan model pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku				
33	Ketika di kelas anak belum dapat memahami aturan di kelas				
34	Saya terbiasa menggunakan metode pembelajaran yang terdahulu / kurikulum lama				
35	Saya belum memahami penuh perubahan kurikulum pembelajaran				

36	Saya kesulitan menyesuaikan model pembelajaran dengan kurikulum yang berlaku saat ini				
----	---	--	--	--	--

Lampiran 2.2 Skala Motivasi Mengajar Sebelum *Try Out*

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Mengajar merupakan tugas yang menyenangkan bagi saya				
2	Saya merasa nyaman ketika mengajar di kelas				
3	Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang kurang menarik				
4	Saya mengajar karena tuntutan orang lain				
5	Saya mengajar dengan sungguh-sungguh				
6	Saya menemukan cara untuk menyelesaikan kesulitan dalam mengajar				
7	Saya mengajar dengan setengah hati				
8	Saya gelisah saat menghadapi masalah dalam mengajar				
9	Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang penting agar siswa berhasil secara akademis				

10	Sebagai guru saya ingin selalu menambah ilmu untuk meningkatkan kualitas diri				
11	Saya merasa saat mengajar ada yang tidak sesuai dengan tujuan capaian pembelajaran				
12	Terkadang saya belum mengetahui apa tujuan mengajar				
13	Saya berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran				
14	Saya merasa keaktifan mengajar saya dihargai dengan adanya reward				
15	Tema pembelajaran yang saya berikan terkadang tidak sesuai				
16	Saya mengajar dengan baik hanya untuk menyenangkan kepala sekolah				
17	Saya membuat inovasi dalam menciptakan suasana belajar yang menarik				
18	Saya siap menerima perubahan dalam sistem pembelajaran				
19	Saya merasa kurang inovatif dalam memberikan ragam main.				
20	Saya merasa cukup dengan pengalaman yang saya miliki selama mengajar				

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Lampiran 3.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri Saat Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	100.77	119.220	.436	.871
e2	100.63	122.792	.351	.873
e3	100.87	125.913	.144	.876
e4	101.70	116.976	.531	.869
e5	101.57	117.771	.440	.871
e6	101.90	120.300	.457	.871
e7	100.73	123.030	.250	.875
e8	100.63	122.516	.373	.873
e9	100.63	125.482	.120	.877
e10	102.00	123.379	.246	.875
e11	101.63	120.378	.492	.871

e12	101.90	114.507	.485	.870
e13	100.97	121.826	.231	.877
e14	100.60	120.662	.524	.870
e15	100.83	121.316	.406	.872
e16	101.60	118.869	.554	.869
e17	101.63	120.102	.569	.870
e18	101.77	114.461	.681	.865
e19	100.83	117.040	.514	.869
e20	101.00	116.759	.514	.869
e21	100.70	121.114	.370	.873
e22	101.47	121.361	.566	.870
e23	101.57	121.909	.425	.872
e24	101.20	127.269	-.018	.881
e25	100.73	122.961	.277	.874
e26	100.83	121.040	.337	.873
e27	101.83	124.971	.168	.876
e28	101.70	118.631	.530	.869
e29	101.67	124.506	.215	.875
e30	100.77	120.944	.336	.873
e31	100.77	120.668	.618	.870
e32	100.77	119.978	.488	.870
e33	101.77	125.840	.067	.879
e34	101.60	123.766	.201	.876
e35	101.50	119.569	.516	.870
e36	101.60	118.455	.473	.870

Lampiran 3.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri Setelah Aitem Valid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	76.03	103.689	.279	.887
E2	76.30	102.700	.396	.884
E3	77.07	99.306	.494	.882
E4	76.90	100.300	.443	.883
E5	76.20	103.683	.349	.885
E6	76.20	102.166	.540	.882
E7	76.20	101.752	.464	.883
E8	77.50	101.983	.421	.884
E9	77.13	100.809	.511	.882
E10	76.93	101.582	.342	.886
E11	76.20	103.959	.326	.886
E12	76.87	99.292	.539	.881
E13	77.10	99.472	.521	.882
E14	76.97	96.930	.707	.877
E15	76.37	101.620	.334	.886
E16	76.50	101.707	.315	.887
E17	76.10	103.955	.332	.886
E18	77.00	95.793	.610	.879
E19	77.13	99.982	.531	.882
E20	76.20	102.924	.413	.884
E21	76.17	104.144	.337	.885
E22	77.17	102.971	.328	.886

E23	76.87	98.602	.494	.882
E24	76.17	103.178	.378	.885
E25	76.13	102.878	.391	.885
E26	76.07	103.099	.326	.886
E27	77.47	102.189	.385	.885
E28	76.60	98.041	.557	.881
E29	76.73	99.306	.588	.880

Lampiran 3.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Saat Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	56.93	58.409	-.016	.843
m2	56.73	56.685	.195	.836
m3	57.63	50.930	.535	.822
m4	57.37	50.102	.645	.816
m5	56.80	56.166	.219	.836
m6	56.90	55.955	.270	.834

m7	57.57	50.461	.593	.819
m8	57.60	49.903	.600	.818
m9	56.93	53.651	.412	.828
m10	56.90	55.334	.397	.830
m11	58.20	51.890	.380	.831
m12	57.73	49.306	.651	.815
m13	56.73	54.892	.420	.829
m14	57.43	56.875	.087	.843
m15	58.03	48.999	.707	.812
m16	57.50	49.983	.595	.818
m17	57.03	54.447	.315	.833
m18	57.07	56.685	.148	.839
m19	57.97	50.033	.727	.813
m20	58.53	56.051	.153	.841

Lampiran 3.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Mengajar Setelah Aitem Valid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	50.00	47.517	.635	.857
M2	50.00	49.034	.326	.868
M3	50.50	45.431	.713	.852
M4	50.47	46.189	.560	.858
M5	49.87	49.982	.388	.865
M6	49.97	45.757	.612	.856
M7	50.47	47.016	.555	.858
M8	50.60	47.559	.462	.862
M9	49.97	47.757	.589	.858
M10	49.87	48.947	.344	.867
M11	51.27	49.444	.284	.869
M12	50.77	43.771	.670	.852
M13	50.03	48.723	.313	.869
M14	50.80	47.131	.491	.861
M15	50.30	48.631	.416	.864
M16	50.00	47.448	.487	.861
M17	50.00	48.000	.468	.862
M18	50.67	48.575	.418	.864

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Keputusan
		r-hitung	r tabel	
Efikasi	e1	0,164	0,3494	Tidak Valid
	e2	0,369	0,3494	Valid
	e3	0,442	0,3494	Valid
	e4	0,611	0,3494	Valid
	e5	0,561	0,3494	Valid
	e6	0,307	0,3494	Tidak Valid
	e7	0,448	0,3494	Valid
	e8	0,660	0,3494	Valid
	e9	0,573	0,3494	Valid
	e10	0,485	0,3494	Valid
	e11	0,544	0,3494	Valid

	e12	0,411	0,3494	Valid
	e13	0,153	0,3494	Tidak Valid
	e14	0,398	0,3494	Valid
	e15	0,205	0,3494	Tidak Valid
	e16	0,584	0,3494	Valid
	e17	0,606	0,3494	Valid
	e18	0,726	0,3494	Valid
	e19	0,366	0,3494	Valid
	e20	0,364	0,3494	Valid
	e21	0,410	0,3494	Valid
	e22	0,631	0,3494	Valid
	e23	0,596	0,3494	Valid
	e24	-0,111	0,3494	Tidak Valid
	e25	0,473	0,3494	Valid
	e26	0,446	0,3494	Valid
	e27	0,360	0,3494	Valid
	e28	0,547	0,3494	Valid
	e29	0,220	0,3494	Tidak Valid
	e30	0,398	0,3494	Valid
	e31	0,468	0,3494	Valid
	e32	0,385	0,3494	Valid
	e33	0,473	0,3494	Valid
	e34	0,146	0,3494	Tidak Valid
	e35	0,569	0,3494	Valid
	e36	0,607	0,3494	Valid
Motivasi	m1	0,690	0,3494	Valid
	m2	0,395	0,3494	Valid
	m3	0,755	0,3494	Valid
	m4	0,648	0,3494	Valid
	m5	0,445	0,3494	Valid
	m6	0,709	0,3494	Valid
	m7	0,621	0,3494	Valid
	m8	0,538	0,3494	Valid
	m9	0,644	0,3494	Valid
	m10	0,402	0,3494	Valid
	m11	0,372	0,3494	Valid
	m12	0,697	0,3494	Valid
	m13	0,436	0,3494	Valid

	m14	0,083	0,3494	Tidak Valid
	m15	0,558	0,3494	Valid
	m16	0,509	0,3494	Valid
	m17	0,556	0,3494	Valid
	m18	0,552	0,3494	Valid
	m19	0,476	0,3494	Valid
	m20	0,307	0,3494	Tidak Valid

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keputusan
Efikasi	36	0,876	0,6	Reliabel
Motivasi	20	0,836	0,6	Reliabel

Lmpiran 4 Lembar Permohonan Menjadi Responden

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Guru PAUD (KB-TK) di Kecamatan Gayamsari

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Fakultas Psikologi dan Kesehatan:

Nama : Nayla Nur Aulia

NIM : 1607016053

Akan mengadakan penelitian dengan judul “**Korelasi Antara Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang**”. Penelitian ini bertujuan untuk membantu peneliti untuk memperoleh data terhadap masalah yang akan diteliti guna menyelesaikan tugas akhir perkuliahan atau skripsi. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi siapapun. Kerahasiaan seluruh informasi yang didapatkan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Untuk itu saya memohon kesediaannya untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Apabila anda bersedia menjadi responden, saya memohon anda menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan pada lembar identitas responden yang telah disediakan, serta menjawab pernyataan yang sudah dipaparkan oleh peneliti sesuai dengan kondisi yang anda alami. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Lampiran 4 Lembar Persetujuan Kesiediaan Menjadi Responden**LEMBAR PERSETUJUAN KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN****(INFORMED CONSENT)**

Setelah membaca dan mendapat penjelasan mengenai penelitian **“Korelasi Antara Efikasi Diri dan Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang”**, jika saudara memenuhi criteria sebagai berikut:

1. Guru PAUD (KB-TK) di Lembaga Sekolah wilayah Kecamatan Gayamsari
2. Masih aktif mengajar

Diharapkan untuk mengisi dan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia di bawah ini sebagai bukti bersedia atau tidak bersedia menjadi responden atau sampel penelitian.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Bersedia menjadi responden dalam penelitian ini

Tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini

Semarang, 22 Juni 2023

(.....)

Lampiran 5 Skala Penelitian**SKALA PENELITIAN****IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Lembaga Sekolah :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi pernyataan yang tersedia
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban di kolom jawaban yang telah tersedia di bawah ini
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda
4. Silahkan Anda mengisi pernyataan-pernyataan dengan ketentuan

Opsi 1: Sangat Sesuai (SS)**Opsi 2: Sesuai (S)****Opsi 3: Tidak Sesuai (SS)****Opsi 4: Sangat Tidak Sesuai (STS)**

5. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah
6. Peneliti menjamin keamanan data yang diperoleh, karena data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja

Skala Penelitian Efikasi Diri

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Dalam menyampaikan materi saya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti siswa				
2	Saat kegiatan belajar banyak siswa yang terlibat aktif bertanya				
3	Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang susah di mengerti siswa				
4	Saya memberikan intruksi tidak sesuai dengan kemampuan siswa				
5	Saya memberikan pembelajaran dikelas yang membuat siswa senang				
6	Saya membuat siswa untuk bekerjasama secara baik				
7	Saya memberikan ragam mainan yang menstimulus siswa				
8	Saya merasa pembelajaran di kelas kurang menyeluruh sesuai kebutuhan siswa				
9	Ragam main yang saya berikan kurang bervariasi				

10	Saya memberikan tugas secara keseluruhan siswa tanpa menyesuaikan kemampuan siswa.				
11	Saya membuat siswa merasa senang untuk datang ke sekolah				
12	Saya merasa belum maksimal memberikan semangat belajar				
13	Banyak siswa yang tidak tuntas dalam mengerjakan tugas				
14	Saya merasa ragam main yang saya berikan kepada siswa kurang menraik dan menantang				
15	Saya mampu menyakinkan siswa tentang aturan di kelas				
16	Saat di dalam kelas anak dapat mematuji aturan yang saya buat				
17	saya memberikan variasi tepuk tangan untuk memfokuskan siswa				
18	Sulit bagi saya menerapkan aturan di kelas kepada siswa				
19	Ketika di kelas siswa masih bermain sesukanya tanpa menghiraukan guru di kelas				
20	Saya bekerjasama kepada rekan guru untuk meningkatkan kemampuan				

	mengajar				
21	Saya aktif berpendapat saat ada rapat guru				
22	Kolaborasi saya dengan guru lainya bersifat pasif				
23	Saya merasa canggung untuk menghadapi orangtua siswa				
24	saya memahami informasi yang di berikan dari kepala sekolah				
25	Saya dapat menyesuaikan metode pembelajaran yang dipilih oleh sekolah				
26	Saya mencari cara untuk menyesuaikan model pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku				
27	Ketika di kelas anak belum dapat memahami aturan di kelas				
28	Saya belum memahami penuh perubahan kurikulum pembelajaran				
29	Saya kesulitan menyesuaikan model pembelajaran dengan kurikulum yang berlaku saat ini				

Skala Penelitian Motivasi Mengajar

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Mengajar merupakan tugas yang menyenangkan bagi saya				
2	Saya merasa nyaman ketika mengajar di kelas				
3	Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang kurang menarik				
4	Saya mengajar karena tuntutan orang lain				
5	Saya mengajar dengan sungguh-sungguh				
6	Saya menemukan cara untuk menyelesaikan kesulitan dalam mengajar				
7	Saya mengajar dengan setengah hati				
8	Saya gelisah saat menghadapi masalah dalam mengajar				
9	Bagi saya mengajar merupakan sesuatu yang penting agar siswa berhasil secara akademis				
10	Sebagai guru saya ingin selalu menambah ilmu untuk meningkatkan kualitas diri				
11	Saya merasa saat mengajar ada yang tidak sesuai dengan tujuan capaian pembelajaran				

12	Terkadang saya belum mengetahui apa tujuan mengajar				
13	Saya berusaha sebaik mungkin untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran				
14	Tema pembelajaran yang saya berikan terkadang tidak sesuai				
15	Saya mengajar dengan baik hanya untuk menyenangkan kepala sekolah				
16	Saya membuat inovasi dalam menciptakan suasana belajar yang menarik				
17	Saya siap menerima perubahan dalam sistem pembelajaran				
18	Saya merasa kurang inovatif dalam memberikan ragam main.				

Lampiran 6 Uji Deskriptif

Lampiran 6.1 Skor Kategori Efikasi Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean-1SD)$	< 73	Rendah
$(Mean-1SD) \leq X \leq (Mean+1SD)$	73 –95	Sedang
$X \geq (Mean+1SD)$	≥ 95	Tinggi

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	17.5	17.5	17.5
	Sedang	55	56.7	56.7	74.2
	Tinggi	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Lampiran 6.2 Skor Kategori motivasi

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean-1SD)$	< 49	Rendah
$(Mean-1SD) \leq X \leq (Mean+1SD)$	49 –61	Sedang
$X \geq (Mean+1SD)$	≥ 61	Tinggi

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	65	67.0	67.0	67.0
	Tinggi	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Output Uji Asumsi & Uji Hipotesis

Lampiran 7.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.47114213
Most Extreme Differences	Absolute	0.056
	Positive	0.044
	Negative	-0.056
Kolmogorov-Smirnov Z		0.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7.2 Hasil Output Uji Linearitas Variabel Kinerja dengan Variabel Efikasi Diri

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Motivasi Mengajar (X2)	Between Groups	(Combined)	28275.48	29	975.017	4.684	0.087
		Linearity	238.143	1	238.143	3.167	0.004
		Deviation from Linearity	28037.34	28	1001.334	1.703	0.349
	Within Groups		95498.26	67	1425.347		
	Total		123773.7	96			

Lampiran 7.3 Hasil Output Uji Linearitas Variabel Kinerja dengan Variabel Motivasi Mengajar

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y)*	Between Groups	(Combined)	28275.482	29	975.017	.684	.870
		Linearity	238.143	1	238.143	.167	.684
		Deviation from Linearity	28037.339	28	1001.334	.703	.849
Motivasi Mengajar (X2)	Within Groups		95498.255	67	1425.347		
	Total		123773.737012371	96			

Lampiran 7.4 Hasil Output Uji Hipotesis Pertama

Correlations

		Efikasi Diri	Motivasi Mengajar	Kinerja Guru
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.218**	.466**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	97	97	97
Motivasi Mengajar	Pearson Correlation	.218**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	97	97	97
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.466**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7.5 Hasil Output Uji Hipotesis Ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.554 ^a	.251	.200	6.497	.251	.993	2	94	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2), Efikasi Diri (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Responden	X1	X2	Y
N1	96	61	0.71
N2	104	64	0.72
N3	107	66	0.68
N4	103	62	0.74
N5	100	66	0.72
N6	100	60	0.77
N7	97	60	0.71
N8	102	60	0.71
N9	97	61	0.71
N10	95	60	0.71
N11	105	67	0.69
N12	103	62	0.72
N13	98	59	0.72
N14	100	62	0.77
N15	101	66	0.72
N16	97	58	0.68
N17	106	68	0.77
N18	101	60	0.77
N19	110	63	0.77
N20	100	62	0.71
N21	97	59	0.77
N22	97	60	0.76
N23	100	59	0.74
N24	102	62	0.71
N25	97	61	0.77
N26	108	68	0.72
N27	106	60	0.77
N28	107	63	0.74
N29	96	58	0.74
N30	104	62	0.77
N31	97	59	0.74
N32	101	62	0.77
N33	104	64	0.69
N34	109	64	0.74
N35	95	59	0.77
N36	104	63	0.71
N37	101	64	0.74
N38	95	58	0.75
N39	104	63	0.69
N40	104	61	0.68
N41	101	61	0.72
N42	108	65	0.68
N43	103	66	0.77
N44	95	60	0.67
N45	100	59	0.72
N46	95	59	0.77
N47	92	58	0.68
N48	101	61	0.74
N49	95	63	0.77
N50	92	58	0.77
N51	94	59	0.68

N52	92	58	0.69
N53	93	59	0.72
N54	107	62	0.77
N55	98	63	0.72
N56	97	63	0.77
N57	97	60	0.73
N58	94	61	0.77
N59	109	61	0.73
N60	105	59	0.71
N61	102	61	0.74
N62	107	65	0.69
N63	95	61	0.68
N64	101	62	0.78
N65	109	61	0.68
N66	107	63	0.78
N67	90	59	0.68
N68	105	61	0.69
N69	107	65	0.72
N70	104	61	0.71
N71	105	60	0.78
N72	104	63	0.69
N73	105	64	0.78
N74	104	63	0.74
N75	109	61	0.68
N76	101	66	0.69
N77	110	63	0.69
N78	98	63	0.78
N79	98	63	0.69
N80	104	70	0.69
N81	103	61	0.73
N82	104	61	0.73
N83	112	63	0.71
N84	100	62	0.68
N85	89	63	0.69
N86	106	65	0.71
N87	87	61	0.74
N88	91	60	0.71
N89	104	63	0.78
N90	102	58	0.73
N91	99	61	0.71
N92	99	60	0.78
N93	97	61	0.78
N94	98	59	0.74
N95	97	65	0.78
N96	106	59	0.78
N97	105	58	0.73

Lampiran 9 Dokumentasi Kinerja Guru

No	Bulan	Tidak Hadir					Skor Persentase		
		Terlambat (menit)	Pulang Lbh Cepat (menit)	Jumlah menit	Konversi (hari)	Tanpa Keterangan (hari)	Jumlah Td Hdr	Tidak Hadir	Hadir
(1)	(2)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Januari								100.00%
2	Februari								100.00%
3	Maret								100.00%
4	April	5		5	0.01		0.01	0.02%	99.98%
5	Mei								100.00%
6	Juni								100.00%
7	Juli					1	1.00	2.17%	97.83%
8	Agustus								100.00%
9	September								100.00%
10	Oktober					2	2.00	4.35%	95.65%
11	November								100.00%
12	Desember								100.00%
JUMLAH		5		5	0.01	3	3.01	6.55%	
PROSENTASE KEHADIRAN									93.45%

Semarang, 27 Desember 2022
Kepala PAUD

Guru yang Dinilai

Penilai

Aliyah, S.Pd
NIP.Y 86605.05.014

NUR AIN, S.Pd
NIP.Y 73402.01.011

NUR AIN, S.Pd
NIP.Y 73402.01.011

MENU
UTAMA

**REKAPITULASI KUISIONER PENILAIAN KINERJA GURU OLEH
ORANG TUA PESERTA DIDIK**

NEXT

		Nama Guru : Aliyah, S.Pd																															
		NIP.Y : 86605.05.014																															
		Tugas Tambahan :																															
No	Komponen	Pernyataan	Penilai 1			Penilai 2			Penilai 3			Penilai 4			Penilai 5			Penilai 6			Penilai 7			Penilai 8			Penilai 9			Penilai 10			
			0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
1	Komunikasi	1 Guru menginformasikan program belajar peserta didik			v			v		v				v		v		v		v		v		v		v		v		v			
		2 Guru menginformasikan hasil belajar peserta didik.		v			v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		
		3 Guru menginformasikan kesulitan belajar peserta didik			v			v		v				v		v		v		v		v		v		v		v		v		v	
		4 Guru menginformasikan kemajuan belajar peserta didik		v			v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		
		5 Guru mudah dihubungi orang tua.			v			v		v				v		v		v		v		v		v		v		v		v		v	
		6 Ada perhatian terhadap peserta didik		v			v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		
2	Kepercayaan dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik	1 Guru berperan sebagai orang tua di sekolah.		v			v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		
		2 Peserta didik mencitakan kebaikan guru			v			v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v	
		3 Guru memberikan dukungan terhadap pembelajaran peserta didik.			v			v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v		v	
Jumlah Skor			14			16			14			17			14			16			15			16			17			16			Hasil
Skor Maksimum = Jumlah indikator x 2			18			18			18			18			18			18			18			18			18			18			Akhir
Nilai Kinerja= (Jumlah skor/skor maksimum) x 100			77.78			88.89			77.78			94.44			77.78			88.89			83.33			88.89			94.44			88.89			86.11
Sebutan			Baik			Baik			Baik			Sangat Baik			Baik			Baik			Baik			Baik			Sangat Baik			Baik			Baik



Nama Guru : Aliyah, S.Pd
 NIP : 86605.05.014
 Tugas Tambahan : 0

REKAPITULASI KUISIONER PENILAIAN KINERJA GURU OLEH TEMAN SEJAWAT (GURU)

No	Komponen	Pernyataan	Penilai 1			Penilai 2			Penilai 3			Penilai 4			Penilai 5			Penilai 6			Penilai 7			Penilai 8			Penilai 9			Penilai 10		
			0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2
1	Perilaku Guru sehari-hari	1 Guru mentaati peraturan yang berlaku di sekolah.	v				v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		2 Guru bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		3 Guru berpakaian rapi dan/atau sopan.					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		4 Guru berperilaku baik terhadap saya dan guru lain.					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		5 Guru bersedia menerima kritik dan saran dari saya atau guru lain					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		6 Guru dapat menjadi teladan bagi saya dan teman-teman					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		7 Guru pandai mengendalikan diri.					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		8 Guru ikut aktif menjaga kebersihan lingkungan sekolah termasuk bebas dari asap rokok.					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		9 Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan program keorganisasian					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
		10 Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan peningkatan prestasi sekolah					v			v			v			v			v			v			v			v			v	
2	Hubungan Guru dengan Teman Sejawat	1 Guru bersikap ramah kepada saya atau orang lain.				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		2 Guru berbahasa santun kepada saya atau orang lain.				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		3 Guru memberi motivasi kepada saya atau guru lain				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		4 Guru pandai berkomunikasi secara lisan atau tertulis				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		5 Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		6 Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan di luar sekolah				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		7 Guru mudah bekerjasama dengan saya dan guru lainnya				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		8 Guru bersedia diajak berdiskusi tentang segala hal terkait kepentingan peserta didik dan sekolah				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		9 Guru bersedia membantu menyelesaikan masalah saya dan guru lainnya				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		10 Guru menghargai kemampuan saya dan guru lainnya.				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
3	Perilaku Profesional Guru	1 Guru memiliki kreativitas dalam pembelajaran.				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		2 Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan Teknologi Informasi (TI) yang memadai				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		3 Guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		4 Guru ada di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		5 Guru memulai pembelajaran tepat waktu.				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		6 Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu.				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		7 Guru tetap menunjukkan tanggungjawabnya jika tidak hadir dengan membuat persiapan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPPH				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		8 Guru memberi informasi kepada sekolah jika berhalangan hadir untuk mengajar				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
		9 Guru memperhatikan peserta didik dengan penuh kasih sayang				v			v			v			v			v			v			v			v			v		
Jumlah Skor			1			39			58			58			42			58			58			39			36			58		
Skor Maksimum = Jumlah indikator x 2			58			58			58			58			58			58			58			58			58			58		
Nilai Kinerja= (Jumlah skor/skor maksimum) x 100			1.72			67.24			100.00			100.00			72.41			100.00			100.00			67.24			62.07			100.00		
Sebutan			Buruk			Cukup			Sangat Baik			Sangat Baik			Cukup			Sangat Baik			Sangat Baik			Cukup			Cukup			Sangat Baik		
Hasil Akhir																														77.07		
Baik																														Baik		

Lampiran 4C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU PAUD

A. IDENTITAS INDIVIDU

Nama : Aliyah, S.Pd
 NIP :
 Tempat/Tanggal Lahir : Demak, 05 Juni 1986
 Pangkat/Jabatan/Golongan :
 TMT sebagai guru : 1/7/2014
 Masa Kerja : 5 Tahun 6 Bulan
 Jenis Kelamin : PEREMPUAN
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S I PG PAUD
 Program Keahlian yang diampu :

B. IDENTITAS LEMBAGA

Nama Instansi/Sekolah : TK KI AGENG SELO
 Telp/Fax : 85727092833
 Kelurahan : Tambakrejo
 Kecamatan : Gayamsari
 Kab/Kota : Kota Semarang
 Provinsi : Jawa Tengah

Periode Penilaian:		Formatif	Tahun
2 Januari - 31 Desember 2022		Sumatif	2022
		Kemajuan	
No	KOMPETENSI	NILAI	
A. Pedagogik			
1	Mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini	4	
2	Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini	4	
3	Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini	4	
4	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	4	
5	Guru memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain untuk meningkatkan motivasi belajar anak usia dini.	4	
6	Mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktualisasian diri	4	
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	4	
8	Menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini.	4	
B. Kepribadian			
9	Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	4	
10	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi anak usia dini dan masyarakat.	4	
11	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga menjadi guru	4	
C. Profesional			
12	Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	4	
13	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	4	
D. Sosial			
14	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	4	
15	Beradaptasi dalam keanekaragaman sosial budaya bangsa Indonesia	4	
JUMLAH		60	
Nilai maksimum = Jumlah kompetensi x 4		60	
Nilai Skala 100		100	
Sebutan		Amat Baik	

Semarang, 4 November 2022
 Kepala PAUD

Guru yang dinilai

Penilai

ALIYAH, S.Pd
 NIP.Y.86605.05.014

NUR AIN, S.Pd
 NIP.Y.73401.01.011

NUR AIN, S.Pd
 NIP.Y.73402.01.011

FORMAT PENGHITUNGAN ANGKA KREDIT

A. IDENTITAS INDIVIDU

Nama : ALIYAH,S.Pd
 NIP :
 Tempat/TanggalLahir : Demak, 05 Juni 1986
 Pangkat/Jabatan/Golongan :
 TMT sebagai guru : 1/7/2014
 Masa Kerja : 5 Tahun 6 Bulan
 Jenis Kelamin : PEREMPUAN
 PendidikanTerakhir/Specialisasi : S I PG PAUD
 Tugas Tambahan :

B. IDENTITAS LEMBAGA

Nama Instansi/Sekolah : TK KI AGENG SELO
 Telp/Fax : 85727092833
 Kelurahan : Tambakrejo
 Kecamatan : Gayamsari
 Kab/Kota : Kota Semarang
 Provinsi : Jawa Tengah

Uraian	Hasil Penilaian	Proporsi	Nilai
Hasil PK Guru Oleh Atasan (Tim PKG)	100.00	70%	70.00
Rerata kuesioner kinerja oleh orang tua	86.11	15%	12.92
Rerata kuesioner kinerja oleh Guru (Teman Sejawat)	77.07	15%	11.56
JUMLAH PKG	94.48		
Jumlah Ketidakhadiran Guru dan persentase kehadiran sebagai indeks terhadap PKG	3.01 hari, dan 93.45%		
Nilai Akhir PKG Skala 100	88.29		
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya	Baik dan 100%		
Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus berikut ini. $\text{Angka Kredit Satu Tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \left(\frac{\text{JM}}{\text{JWM}}\right) \times \text{NPK}}{4}$	0.00		

Semarang, 4 November 2022
 Kepala PAUD

Guru yang dinilai

Penilai

ALIYAH,S.Pd
 NIP.Y 86605.05.014

NUR AIN,S.Pd
 NIP.Y 73401.01.011

NUR AIN,S.Pd
 NIP.Y 73402.01.011

INDEKS KINERJA GURU PAUD		
NO	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI
1		88.29
2	Hasil belajar peserta didik	82.86375
3	Nilai PKG Guru	100.00
INDEKS KINERJA		0.69
KRITERIA		Cukup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Nayla Nur Aulia
Tempat & Tanggal Lahir : Klaten, 10 Juli 1998
Alamat Rumah : Jl. Masjid Terboyo no.2 Rt 7/1 Tambakrejo Kota
Semarang.
E-Mail : naylanuraulia76@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- | | |
|------------------------|-------------------|
| a. MA NU Banat Kudus | Tahun 2013 - 2016 |
| b. MTs NU Banat Kudus | Tahun 2010 - 2013 |
| c. SDI Sultan Agung 04 | Tahun 2004 - 2010 |